

第Ⅱ部 第二次事前評価調査報告書

目 次

第1章 第二次事前評価調査の概要.....	49
1-1 要請の背景.....	49
1-2 本プロジェクトに関連する調査の経緯.....	49
1-2-1 2006年4~5月：指導員訓練コンセプト策定調査.....	49
1-2-2 2006年8月：第一次事前評価調査（教育省・GTZとの合同ワークショップ）..	50
1-2-3 2006年10~11月：指導員・管理者訓練ニーズ調査.....	50
1-3 第二次事前評価調査の目的.....	50
1-4 調査結果要旨.....	50
1-4-1 調査概要.....	50
1-4-2 プロジェクト概要.....	51
1-4-3 今後の予定.....	52
1-4-4 留意事項.....	52
1-5 調査団概要.....	53
1-5-1 調査団の構成.....	53
1-5-2 調査日程.....	53
1-5-3 主要面談者.....	54
第2章 調査事項.....	56
2-1 産業界の動向.....	56
2-1-1 ウガンダ経済概観.....	56
2-1-2 ウガンダ雇用状況.....	57
2-2 教育セクターの動向.....	57
2-2-1 教育政策.....	57
2-2-2 BTVETセクターの関連組織.....	58
2-3 指導員・管理者の資格整備の動向.....	59
2-3-1 UVQF進捗状況.....	59
2-3-2 今後のUVQF整備予定.....	60
2-4 ナカワVTIの現状.....	60
2-4-1 実習施設・機材.....	60
2-4-2 指導員・管理者訓練.....	61
2-5 中核的BTVET機関の現状.....	61
2-5-1 実習施設・機材.....	61
2-5-2 CVTI.....	61
2-6 指導員・管理者訓練ニーズ.....	62
2-6-1 指導員訓練ニーズ.....	62

2-6-2	管理者訓練ニーズ	62
2-7	他ドナーの動向	63
2-7-1	ドイツ	63
2-7-2	アフリカ開発銀行	64
第3章	協議内容	66
3-1	ワークショップの結果	66
3-1-1	概要	66
3-1-2	主な協議内容	66
3-2	ナカワVTIとの協議結果	68
3-2-1	指導員・管理者訓練の方針	68
3-2-2	指導員訓練	68
3-2-3	管理者訓練	71
3-2-4	機材計画	71
3-3	今後の検討事項	71
3-3-1	協力分野の決定	71
3-3-2	訓練期間の設定	72
3-4	今後の留意事項	72
3-4-1	予算	72
3-4-2	資格認証	72
3-5	その他	73
3-5-1	他ドナーとの連携	73
3-5-2	ナカワVTIの高等教育機関への格上げ	73
3-5-3	JICAの他のプロジェクトとの関係	73
第4章	協力内容	74
4-1	上位目標	74
4-2	プロジェクト目標	74
4-3	成果	74
4-4	活動	75
4-5	投入	78
4-5-1	日本側投入	78
4-5-2	ウガンダ側投入	79
4-6	プロジェクト活動計画	79
4-6-1	CVTI訓練	79
4-6-2	管理者訓練	80
4-7	外部条件・リスク分析	81
4-8	前提条件	83

第5章 プロジェクトの総合的実施妥当性.....	84
5-1 妥当性.....	84
5-1-1 ウガンダの政策に対する整合性.....	84
5-1-2 ターゲットグループのニーズとの整合性.....	85
5-1-3 カウンターパートしての適切性.....	86
5-1-4 国別事業実施計画との整合性.....	86
5-1-5 日本の技術の優位性.....	87
5-1-6 案件内容の公益性・ODAとしての適格性.....	87
5-1-7 他ドナーとの重複・補完関係.....	87
5-2 有効性.....	87
5-2-1 プロジェクト目標および成果との因果関係.....	87
5-2-2 プロジェクト目標・成果に関する指標.....	88
5-3 効率性.....	89
5-3-1 人的投入.....	89
5-3-2 物的投入.....	89
5-4 インパクト.....	89
5-4-1 正のインパクト.....	89
5-4-2 (危惧される)負のインパクト.....	91
5-5 自立発展性.....	91
5-5-1 政策面.....	91
5-5-2 財政面.....	91
5-5-3 組織面.....	93
5-5-4 技術面.....	94
5-5-5 社会・環境面.....	95
添付資料.....	97
1 ミニッツ.....	99
2 ワークショップ報告書.....	109
3 協議メモ.....	134
4 中核的BTVET機関の現状.....	145
5 ナカワ職業訓練校によるニーズ調査報告書.....	149

第1章 第二次事前評価調査の概要

1-1 要請の背景

ウガンダ共和国は、教育セクター戦略計画（Education Sector Strategic Plan: ESSP 2004-2015）において、初等教育以降の教育（ポストプライマリー教育）における教員・指導員の能力強化の重要性を強調している。これは、1997年に導入された初等教育無償化（Universal Primary Education: UPE）政策のもとで、今後、初等教育の修了者が大幅に増加し、商業・技術・職業教育訓練（Business, Technical Vocational Education and Training: BTVET）¹機関を含む、ポストプライマリー教育機関に進む生徒が拡大することが予測されるためである。

ウガンダの BTVET セクターでは、職業全般を包括する資格制度である職業資格制度（Uganda Vocational Qualifications Framework: UVQF）の導入により、効果的な教育・訓練を行うための取り組みが進められており、UVQF の枠組みに準拠した指導員が必要となっているが、同国の指導員の多くは十分な資格や技術を有していない状況にある。現在、指導員に対する再訓練はほとんど行われておらず、多くの指導員が養成されているチャンボゴ大学の技術教員コースは、理論中心であり十分な実技訓練が行われていない。こうしたことから、UVQF の包括的枠組みのもと、新しい指導員・管理者資格を導入し、適切な訓練により、指導員や管理者のレベルアップを図り、BTVET セクター全体の質の向上を進めることが検討されることとなった。

我が国はナカワ職業訓練校（VTI）に対して、1997年から無償資金協力や技術協力を通じた協力を実施し、同校は後期中等教育レベルの訓練校として、質の高い教育・訓練を行うことができるようになっている。また、「ウガンダ職業訓練指導員研修プロジェクト」（前プロジェクト）において、国内や東アフリカ周辺国の指導員を対象として指導員再訓練を実施し、国内外へ貢献可能なキャパシティを確立している。このような状況のもと、ウガンダ政府はナカワ VTI を活用した指導員養成への協力を我が国に要請してきた。

1-2 本プロジェクトに関連する調査の経緯

1-2-1 2006年4～5月：指導員訓練コンセプト策定調査

(Preliminary Study to develop a Training Concept and Strategy)

ドイツ技術協力公社（Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit: GTZ）²とともに、ウガンダにおける指導員・管理者訓練のコンセプトを策定するための調査を実施した。コンサルタントからは、現状の指導員や管理者に関する問題点が認識され、訓練実施と指導員・管理者の新資格（CVTI、DTIM）³整備の必要性が提案された。

¹ ウガンダでは産業技術教育・職業訓練（Technical and Vocational Education and Training: TVET）の代わりに、商業・技術・職業教育訓練（Business, Technical Vocational Education and Training: BTVET）という呼称が使用されている。

² JICA は、2006年5月に GTZ と連携合意文書を締結しており、ウガンダの指導員の能力向上をともに図っていくこととしている。

³ CVTI: Certificate in Vocational Training Instruction 職業訓練指導資格
DTIM: Diploma in Training Institution Management 訓練機関管理資格（ディプロマ）

1-2-2 2006年8月：第一次事前評価調査（教育省・GTZとの合同ワークショップ）

上記（1）の調査結果を受けて、ウガンダにおける今後の指導員・管理者養成の方針を検討するため、教育省やGTZと合同ワークショップを開催した。このワークショップを通じて、教育省やドナーをはじめとする関係者間で、指導員・管理者に関する新資格の概要とその導入の必要性、および今後の作業について、共通認識が図られた。

また、CVTI取得のための訓練を担うマスタートレーナー向けの資格（DVTI）⁴の整備の必要性についても、意見交換が行われた。

1-2-3 2006年10～11月：指導員・管理者訓練ニーズ調査

(Follow-up Study for the Third and In-country Training and Training Needs Survey for the Managers and Instructors/Teachers in Uganda)

ナカワ VTI が JICA の協力を得て、ウガンダ国内の指導員・管理者の現状と訓練ニーズを把握するための調査を実施した。国内 57 校の BTVET 機関の 895 人の指導員、256 人の管理者を対象として、指導員・管理者の人数、所有する資格・経験の基礎情報、指導員の能力とそれに伴う訓練ニーズなどが調査された。

1-3 第二次事前評価調査の目的

本調査団は、1-2 で実施された調査の結果を受けて、下記の点についての調査を行うことを目的として派遣された。

- ① 活動計画・投入計画策定のための諸条件の確認
- ② 指導員・管理者訓練の方針・方法を検討するためのワークショップの実施
- ③ 協力案（PDM 案）の検討・作成
- ④ 評価 5 項目による評価表の作成
- ⑤ ウガンダ側、日本側の今後の予定の確認

1-4 調査結果要旨

本調査においては、教育省、ナカワ VTI をはじめとする訓練機関、ドイツ援助関係者などと協議を行い、プロジェクトの方向性を検討して、添付資料 1 のとおりウガンダ側と合意した。

1-4-1 調査概要

（1）ワークショップ

教育省とワークショップを共催し、教育省、ナカワ VTI をはじめとする BTVET 機関、ドイツ援助機関関係者など、30 人が参加した。ワークショップでは、指導員・管理者訓練に関する日本からの提案に基づき、今後のウガンダにおける訓練の実施方法、新資格整備の方向性が検討された。本ワークショップを通じて、カスケード方式⁵による訓練の実施、日本のプロジェク

⁴ DVTI: Diploma in Vocational Training Instruction 職業訓練指導資格（ディプロマ）

⁵ 訓練にあたっては、まず、ナカワ VTI や指導員訓練を実施予定の中核的 BTVET 機関の指導員を対象として、マスタートレーナー養成訓練を行う。その後、養成されたマスタートレーナーによって、国内の指導員・管理者向けの訓練が実施される計画。詳細は、第 3 章 3-1-2 を参照。

トの計画について、関係者の合意を得ることができた。

また、今後、ウガンダで指導員・管理者の資格整備や訓練を進めていくにあたっては、教育省主導でワーキンググループを設置する必要があることが、関係者間で確認された。

(2) 教育省との協議

教育省との協議を通じて、教育セクターにおける政策動向についての確認を行った。ウガンダでは、ポストプライマリー教育への対応として、ポストプライマリー教育訓練無償化 (Universwal Post-Primary Education and Training:UPPET)、中等教育無償化 (Universal Secondary Education:USE) の政策が議論されている。現在のところ、どちらの政策がとられるか、方針は未定であるものの、教育セクターにおける BTVET の役割の重要性を教育省、調査団双方で確認し、本プロジェクトに必要なカウンターパート予算を確保する旨、次官から発言があった。

(3) ナカワ VTI との協議

ナカワ VTI との個別協議においては、本プロジェクトにおける技術面での協力候補分野 (電気、電子、自動車、金属加工、機械)、訓練期間、訓練スケジュールなどが確認された。訓練期間、訓練人数については概ね合意したが、実際の訓練実施に向けて、詳細な検討が必要となる。

ナカワ VTI の施設・資機材は、後期中等教育レベルの訓練校として訓練を実施するには十分であるものの、新たに指導員・管理者訓練を実施するには、施設・資機材ともに収容力が問題となる可能性が高い。プロジェクトを実施するうえでは、これらの点に留意する必要がある。

1-4-2 プロジェクト概要

本プロジェクトは、これまで日本が協力し、ウガンダ国内で中核的訓練校となったナカワ VTI を活用し、国内の指導員・管理者の能力向上を図ることを目的とする。①指導員・管理者向けの資格整備のためのコンセプト策定、②指導員・管理者の訓練体制の確立を通じて、ウガンダにおける恒常的な指導員・管理者の訓練体制が構築されることを目指す。

(1) プロジェクト目標

ナカワ VTI において、指導員・管理者訓練システムの基盤が構築される。

(2) 成果

- 新資格 (指導員・管理者) のコンセプトが策定される。
- 指導員訓練システムが確立する。
- 管理者訓練システムが確立する。

(3) プロジェクト期間

2007 年 5~6 月から 3 年間を予定。

(4) 主な投入

- 長期専門家 1 人 (教育省・他ドナーとの調整、訓練実施の調整、プロジェクト調整等)
- 短期専門家数人 (資格整備への助言、指導員への補完的技術指導、訓練モニタリング・フ

オロー等)

- 本邦研修
- 供与機材等

1-4-3 今後の予定

(1) 協力分野の決定

本プロジェクトで協力する技術分野については、ナカワ VTI による指導員・管理者訓練ニーズ調査結果やナカワ VTI との協議の結果などをもとに、電気、電子、自動車、金属加工、機械を協力候補分野として選定した。今後、日本側の協力リソースを勘案し、3~4 分野で決定する予定である。

(2) プロジェクト開始

2007 年 5~6 月頃からのプロジェクト開始に向けて、R/D 締結、専門家の人選など、準備を進める予定。

1-4-4 留意事項

(1) カウンターパート予算の確保

プロジェクト終了後も継続的に訓練が実施されるよう、本プロジェクト期間中の訓練に必要な経常経費は、原則としてウガンダ側が負担することで、日本側・ウガンダ側が認識を共有している。教育省との協議においては、予算を確保できる見込みとの説明を次官から受けたが、適切にカウンターパート予算が確保されなければ、プロジェクトの円滑な実施が困難な旨、調査団から申し入れた。今後の予算確保のプロセスについては、十分に注視していく必要がある。

(2) 資格認証機関

今後、本格的に新資格導入の検討を進めていくためには、資格の認証機関を早急に決定する必要があることについて、ワークショップを通じて、関係者間で認識された。教育省 BTVET 局主導のもと、産業訓練局 (Directorate of Industrial Training: DIT)、UVQF 事務局、産業訓練委員会 (Industrial Training Committee: ITC) などの関係者とともに検討が開始される予定である。プロジェクトで先行して実施される試行的な訓練が、新資格導入後に適切に認証されるためにも、資格認証機関の決定について、日本側も引き続き留意することが必要である。

1-5 調査団概要

1-5-1 調査団の構成

	氏名	担当業務	所属
1	渡辺 元治	総括	独立行政法人 国際協力機構 人間開発部 第二グループ技術教育チーム チーム長
2	飯田 洋丈	職業訓練計画	独立行政法人 雇用・能力開発機構 企画部事業推進課 国際協力係長
3	椎谷 徳子	協力企画	独立行政法人 国際協力機構 人間開発部 第二グループ技術教育チーム
4	十津川 淳	プロジェクト効果分析	佐野総合企画株式会社 主任研究員

1-5-2 調査日程

	日程	行程/訪問先		
		JICA	技術団員	コンサルタント
		渡辺・椎谷	飯田	十津川
1	1/8 (月)			東京/成田→大阪/関西 (JL1319) 大阪/関西 (JL5099) →ドバイ
2	1/9 (火)			ドバイ→エンテベ (EK723)
3	1/10 (水)			AM: JICA 事務所打合せ PM: ナカワ VTI 打合せ
4	1/11 (木)			教育省打合せ
5	1/12 (金)			GTZ/DED/AfDB 打合せ
6	1/13 (土)		羽田/東京→大阪/関西 大阪/関西→ドバイ	資料整理
7	1/14 (日)		ドバイ→エンテベ	資料整理
8	1/15 (月)			AM: JICA 事務所打合せ PM: ナカワ VTI 打合せ
9	1/16 (火)	(椎谷) 羽田/東京→大阪/関西 (JL1319) 大阪/関西→ドバイ (JL5099)		10:00 ジンジャ VTI 訪問 11:30 ナイル VTI 訪問 16:00 ルゴゴ VTI 訪問
10	1/17 (水)	(椎谷) ドバイ→エンテベ (EK723)	ナカワ VTI 打合せ AM: プロジェクト協議 PM: 各科視察聴取	AM: DED 打合せ PM: 教育省計画局打合せ
11	1/18 (木)	(渡辺) 羽田/東京→大阪/関西 (JL1319) 大阪/関西→ドバイ (JL5099) (椎谷) AM: JICA 事務所打合せ PM: ナカワ VTI 打合せ		AM: JICA 事務所打合せ PM: ナカワ VTI 打合せ
12	1/19 (金)	(渡辺) ドバイ→エンテベ (EK723) (椎谷) AM: ワークショップ準備		AM: ワークショップ準備 PM: プレワークショップ

		PM: プレワークショップ	
13	1/20 (土)	9:30 教育省 BTVET 局打合せ 11:00 KfW 打合せ PM: ワークショップ準備	
14	1/21 (日)	資料整理	
15	1/22 (月)	ワークショップ	
16	1/23 (火)	AM: 団内打合せ 12:00 教育省計画局、BTVET 局打合せ 14:00 教育省 BTVET 局 ミニッツ協議	
17	1/24 (水)	8:30 教育大臣表敬 9:00 教育省 BTVET 局 ミニッツ協議 PM: ミニッツ署名準備 ナカワ VTI 打合せ	終日 ナカワ VTI 打合せ 8:30 教育大臣表敬 9:00 教育省 BTVET 局 ミニッツ協議 PM: ミニッツ署名準備 ナカワ VTI 打合せ
18	1/25 (木)	8:00 ミニッツ署名 9:45 JICA 事務所報告 11:00 大使館報告 14:30 財務省打合せ	
19	1/26 (金)	エンテベ→ドバイ (EK724)	資料整理
20	1/27 (土)	ドバイ→ソウル/インチョン (EK322) インチョン→東京/成田	資料整理
21	1/28 (日)		資料整理
22	1/29 (月)		ナカワ VTI 打合せ 雇用組合打合せ (Federation of Uganda Employer Union)
23	1/30 (火)		教育省 BTVET 局打合せ ナカワ VTI 打合せ
24	1/31 (水)		AM: JICA 事務所報告 エンテベ→ドバイ (EK724)
25	2/1 (木)		ドバイ→大阪/関西 (JL5090) 大阪/関西→東京/羽田 (JL1316)

1-5-3 主要面談者

(1) 教育・スポーツ省 (MoES)

Hon. Gerard Namirembe Bitamazire	Minister
Mr. Francis X. Lubanga	Permanent Secretary
Ph.D. John Geoffrey Mbabazi	Director of Education
Mr. Godfrey A. Dhatemwa	Commissioner, Education Planning
Eng. Henry F. Okinyal	Commissioner, BTVET
Ms. Ethel Kyobe	Manager, UVQF Secretariat

(2) ナカワ職業訓練校 (Nakawa VTI)

Mr. Tuzinde Abasi	Principal
Mr. Kiwanuka Makumbi	Deputy Principal
Mr. Silver Stanislaus Olowo	Deputy Principal Training
Mr. Oteka Albino	Training Manager
Mr. Muwanga Godfrey Fred	Training Manager

(3) ドイツ技術協力公社 (GTZ)

Mr. Guenter Shroeter

Chief Technical Adviser, PEVOT Program

(4) 復興金融公庫 (Kreditanstalt für Wiederaufbau: KfW)

Mr. Helmut Heinen

Team leader, Promotion of Private Training Providers

(5) 在ウガンダ日本大使館

亀田 和明

参事官

(6) JICA ウガンダ事務所

洲崎 毅浩

所長

荒川 彩

企画調査員

第2章 調査事項

2-1 産業界の動向

2-1-1 ウガンダ経済概観

ウガンダの経済は1970年代のアジア人追放、80年代の深刻な経済悪化の時期を経て、近年では約5-6%の高いGDP成長率を維持している。特にサービス業、製造業の成長が著しく、これまでGDPの最大シェアを占めていた農業セクターに取って代わっている。なかでも製造業は90年代に平均13%、2000年代においてもこれまで平均7%の成長を遂げており、これからも進展が見込まれるセクターである⁶。ただし、国内の不安定な電力供給体制や東アフリカ共同体（East African Community: EAC）内における関税撤廃（2010年予定）による域内競争など不安材料があることもあわせて指摘されており、全体的な傾向としてはプラス成長の方向にあるものの、その成長速度については若干緩やかになっていくことも想定されている⁷。

表2-1 GDP成長率の推移（%）

	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06
農業	3.9	2.3	0.8	1.5	0.4
食用作物	5.7	3.7	1.7	1.7	0.9
商品作物	7.4	4.6	0.3	4.2	▲7.4
工業	8.2	6.7	8.2	10.8	4.5
製造業	5.4	4.4	4.9	13.5	▲3.5
電気・水	5.3	4.5	6.7	5.9	▲1.2
建設	13.4	11.6	13.8	11.9	13.7
サービス	8.1	5.7	8.4	8.7	9.2
卸・小売	6.2	4.7	3.3	9.1	4.2
ホテル・飲食	18.1	7.5	19.1	4.5	21.8
交通・情報	12.3	16.8	21.2	21.4	20.7
コミュニティ・サービス	7.0	2.6	6.0	5.0	6.2
GDP（基準価格）	6.4	4.5	5.4	6.4	5.1

出所：Uganda Bureau of Statistics

表2-2 GDPセクター別シェアの推移（%）

	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06
農業	39.9	39.1	37.4	35.6	34.0
工業	18.9	19.3	19.8	20.6	20.5
サービス	41.2	41.7	42.8	43.8	45.5

出所：Uganda Bureau of Statistics

⁶ 大規模産業としては、タバコ、飲料、建築資材、化学製品、小規模産業としては砂糖、トウモロコシ粉、家具製造などが挙げられる。

⁷ 特に2005/06年度は干ばつの影響から、農作物被害だけでなく、水量不足による水力発電量の減少、その結果製造業不振につながるなどの連鎖的影響が見られた。

2-1-2 ウガンダ雇用状況

BTVET セクターに関する雇用状況については、正確な統計データはないものの、上記の好調な経済発展に伴い、特にサービス業、建設業において良好な雇用状況が確認されている。ナカワ VTI が実施した指導員・管理者訓練ニーズ調査によると、特に都市部では建設ニーズの直接・間接効果として、ブロック建築 (Bricklaying and Concrete Practice: BCP)、配管、電気などの分野に高い雇用ニーズがあることが明らかとなっている。また、カンパラなどの大都市部では情報化も進んでおり、情報通信技術 (Information and Communication Technology: ICT) 関連、電気・電子の技能者に対する雇用ニーズが急速に伸びていることも特筆される。

一方、地方においては家具製造や電気など、より生活に近い分野における雇用ニーズが高い。また、地方では卒業後ただちに起業するケースも多いことが雇用動向の特徴として挙げられる。

また BTVET セクターにおける一大主要分野である自動車分野については、都市部、地方部に限らず安定的に高い雇用ニーズが存在する。

なお、冒頭のとおり雇用ニーズの関連データは政府、民間団体ともにほぼ皆無である。そこで補足資料として、下記にナカワ VTI における志願者数の推移例を示す。BTVET 機関における学科別志願者数は、学生の視点から産業ニーズ・雇用ニーズを見通したものであると考え、雇用に関する一定の傾向を見出すことが可能と想定される。

表 2-3 ナカワ VTI 志願者数と志願倍率の推移

	定員 (人数)	2001		2002		2003		2004		2005	
		志願者数	志望倍率								
電子	65-80	67	186%	75	112%	80	114%	98	124%	110	138%
電気	60-70	66	178%	70	117%	74	104%	76	117%	90	127%
機械	30-40	25	100%	35	106%	41	117%	46	105%	40	100%
自動車	70-85	78	217%	86	113%	90	106%	87	124%	92	123%
木工	20	16	100%	20	100%	30	100%	28	100%	20	100%
板金	40-50	32	114%	45	102%	55	110%	60	111%	64	123%
溶接	30-40	28	156%	25	100%	35	109%	40	111%	44	105%

出所：ナカワ VTI 資料

注 1) 2002 年から電子、電気、自動車は受け入れ規模を増大している。

注 2) ICT に関する履修コースは電子学科内に設置されている。

注 3) 志望倍率=志望者数÷合格者数で計算。なお、定員数はあくまでも目安であり、年度によって実際の入学者数は異なっている。

上表からは電気、電子、自動車学科の志望倍率が高く、学生がこれらに対して高い雇用ニーズの存在を認識しているといえる。

なお、木工（主に家具製造）に関しては産業界におけるプレゼンスはある程度大きいものの、技能を徒弟制度的に OJT で習得する傾向が強いため、BTVET 機関への入学のニーズとは必ずしも符合しない面も見られる。

2-2 教育セクターの動向

2-2-1 教育政策

ウガンダにおいては 1997 年に導入された初等教育無償化政策 (UPE) に続き、2007 年からはポストプライマリー教育訓練無償化政策 (UPPET) の導入が計画されていた。同政策は無償化の対象として前期中等教育レベルの BTVET 機関を含んでいたが、2006 年 12 月をもって同政策は普通中等

教育のみを対象とする中等教育無償化政策（USE）に取って代わり、BTVET 機関はその無償化対象から外れることとなった。

ただし UPPET 政策は現大統領の選挙公約に拠るものであったことから、UPPET 政策の変更・棄却についても大統領による判断であった側面が強く、BTVET セクターを重要視する教育省としては改めて UPPET 政策の復活、もしくは同様の内容を有する政策への変更を求めて、政府内部で交渉を展開しているところである（2007年1月末現在）。

そのため教育省は2007年1月末現在、UPPET と USE の両政策案を同時に検討している状況にある。両案の主要な相違点は下表のとおりである。UPPET 政策と USE 政策の内容も逐次変更がなされていて、下表は2007年1月末時点での政策案である。

表 2-4 USE 政策と UPPET 政策の相違点

		USE 政策	UPPET 政策	
受益対象（学年）		前期中等教育レベル (S1-S4)	前期中等教育レベル (S1-S3/S4)	
受益対象（学校）		普通中等学校のみ	普通中等学校	BTVET 機関
受益対象	公立	全校対象	全校対象	(公立校) 全校対象
	私立	全校対象	全校対象	16 校対象 (全国から対象を選抜)
補助金（人頭補助金）	公立	Ush. 29,000/生徒/学期	Ush. 29,000/生徒/学期	Ush. 68,000/生徒/学期
	私立	同上	同上	同上
補助金 (光熱費等への充当)	公立	Ush. 700 万/学校/学期	Ush. 700 万/学校/学期	USh. 700 万/学校/学期
	私立	なし	なし	同上

出所：教育省からの聞き取り調査結果をもとに作成

前期中等教育にあたる BTVET 校は、公立校が 46 校⁸であるのに対して、私立校は全国に 300-400 校あるとされている。UPPET 政策が導入された場合には、受益対象の 16 校は郡内に公立校がない地域から優先的に選定するとしている。

2-2-2 BTVET セクターの関連組織

(1) 産業訓練委員会

BTVET セクターと国内産業界との連携を深めることを目的として、2007年1月に産業訓練委員会（ITC）が正式に発足した。これまでも両者間の連携をつかさどる組織として BTVET のアドバイザーボード（Advisory Board）が存在していたが、さらなる連携機能強化を目的として新たに ITC に移行する運びとなっている。

ITC の正式メンバーは 16 人から成っており、マケレレ大学教授を議長として、教育省、労働省など、産業界からはウガンダ経営者連合（Federation of Uganda Employers Union）、製造者協会

⁸ 職業訓練センター1校、コミュニティ・ポリテクニクス 16 校、技術学校 25 校、農業学校 4 校。

(Manufactures Association)、ウガンダ小規模産業協会 (Uganda Association of Small Scale Industries) 等が参加している。また JICA、GTZ、欧州連合 (European Union: EU) などの主要ドナーもオブザーバーとして会議に参加することとなっている。

ITC は、BTVET セクターに対する政策面での提案のみならず、より具体的に BTVET 機関における訓練モジュール・カリキュラムの内容や技能者に関する資格認定についても討議する予定である。このことから ITC は、アドバイザー機関として BTVET セクターに対して大きな影響力を持つことが予想される⁹。今年度の具体的な活動としては、産業訓練法 (Industrial Training Act: ITA) ¹⁰の見直し、および訓練に関する各種規則の見直しを行うとしている¹¹。

(2) 産業訓練局

BTVET セクターに関する政策立案・実施については、教育省 BTVET 局がその中心的役割を果たしていることは明らかであるが、かつて労働省の傘下において BTVET を担当していた産業訓練局 (DIT) も、なお教育省内に残存しており、両者の役割分担が不明瞭なままの状態が続いている。

DIT は ITC の正式メンバー (Secretary) であるとともに、UVQF 事務局を管轄するなど、産業界とのパイプ役として期待されてはいるものの、現在の教育省組織図において同局は明確に位置づけられていないなど、その立場は明文化されていない。

ITC においては、新資格制度に関する責任機関の決定や、ITA の見直しが予定されていることから、これら討議の過程において DIT の業務所掌もより明確になることが期待される。

2-3 指導員・管理者の資格整備の動向

2-3-1 UVQF 進捗状況

ウガンダ政府は BTVET セクターにおける重点改革分野のひとつとして、UVQF の整備を進めている。

UVQF の整備については、①職業プロファイル (Occupational Profile: OP) の作成、②評価方法 (Assessment Instruments) の開発、③訓練モジュール・カリキュラム (Modular Curriculum) の開発というステップをとっており、これら三段階をまとめて評価訓練パッケージ (Assessment Training Package: ATP) としている。

2006 年末までに OP が 36 職種、評価方法が 15 職種、ATP が 10 職種完成している。そのうち、ナカワ VTI が指導する 7 分野での進捗状況は下表のとおりである。

⁹ 今次調査時に開催したワークショップにおいても ITC の重要性は強く指摘され、本プロジェクトが計画する新資格の内容審査、認定機能についても「ITC に諮る、もしくはワーキンググループの主要メンバーとして参加を要請する」のいずれかで調整することが確認されている。

¹⁰ 職業訓練校の所管が旧労働省から教育省に移管された際、職業訓練分野を規定してきた産業訓練法は、整備されず、現在に至っている。

¹¹ 2007 年前半 (3 月目途) までに、討議のために 2-3 日間のワークショップを開催する予定。

表 2-5 UVQF 進捗状況（ナカワ VTI における 7 学科抜粋）

学科	職種	OP	ATP	留意事項
電子	PC Maintenance Technician Electric Appliance Technician Database Administrator etc.	有 有 有	作成中 不明 作成中	
電気	Electrician Electronics technician	有 有	有 有	<ul style="list-style-type: none"> • Electrician は ATP まで終了しているが、今後 High Voltage と Low Voltage の 2 職種に細分化することも検討中。 • Electronics technician は「電気」分野として分類している。
機械	(Machine Operator ?)	—	—	<ul style="list-style-type: none"> • いかなる職種が想定されるか不明のため、OP も未着手の状態。このため本調査団より、職種についての助言を行った。
自動車	Motorcycle Mechanic Motor Mechanic	有 —	有 —	<ul style="list-style-type: none"> • 自動車整備士は保留中。車種ごとに特徴があり、どこまで細分化すべきか検討中。
木工	Carpenter	有	有	<ul style="list-style-type: none"> • 左記 Carpenter は家具製造を指す。
板金	Metal Fabricator Plumber	有 有	作成中 有	
溶接	Welder	—	—	<ul style="list-style-type: none"> • Metal Fabricator の ATP のなかに溶接が含まれているため、作成予定なし。

なお、指導員と訓練管理者については、OP まで作成しているが、それ以降の ATP 開発に向けた作業は未着手のままである。UVQF 局としては、この 2 職種については、本プロジェクトを中心としながらドイツなどととも作成することを検討したいとしている。

2-3-2 今後の UVQF 整備予定

今後の UVQF 整備については、14 職種分について ATP 作成予算が確保されていることから、1-2 月にそれら 14 職種を選定する予定となっている¹²。なお、2006 年 1 月末時点において、合計 17 職種の ATP が作成されており、中長期的には 50 職種の作成を目標としている¹³。

2-4 ナカワ VTI の現状

2-4-1 実習施設・機材

これまでの日本の協力によってナカワ VTI に整備・導入された、施設・機材は概ね良好な状態で維持管理されている。ただし、昼間・夜間の養成訓練が定員を超えた状態で実施されていることか

¹² AfDB が 2006 年に 22 職種分の ATP 作成にかかる資金援助を実施しており、まだ 14 職種分の作成予算が残っている。

¹³ これまでの ATP 作成職種は以下のとおり。Tailor, Beautician, Hairdresser, Enrolled Comprehensive Nurse, Carpenter and Joiner, Electrician, Bricklayer, Waitron, Plumber, Motorcycle mechanic, Electronics technician, Lab technician, Hotel technician, Solar energy technician, Tour guide, Coffee extension worker, Hotel room attendant

ら、養成訓練に加えて指導員・管理者訓練を実施するためには、施設・機材のキャパシティを十分に留意することが求められる。

2-4-2 指導員・管理者訓練

前の「職業訓練指導員研修プロジェクト」を通じて、ナカワ VTI が実施した第三国/現地国内研修の結果、研修の調整を行う能力はナカワ VTI に備わっていると考えられる。指導員・管理者訓練を実施するにあたって、技術面でのナカワ VTI の現状は以下のとおり。

(1) 指導員訓練

ナカワ VTI は、これまでの日本の協力を通じて、指導技術訓練システム (Progressive Training System for Instructors: PROTS) のノウハウを有する。PROTS は、指導員の実践的な指導技術や訓練計画の策定方法に関する技術を指導するものであり、CVTI 訓練の内容として活用できる。一方、職業訓練原理 (指導員の役割、カウンセリングを含めた生徒指導、法制度の中の BTVET など) に関しては、系統だった履修・指導経験がないことから、マスタートレーナー (MasterTrainer) 2 養成訓練における研修内容として技術移転を行う必要がある。

(2) 管理者訓練

施設運営管理手法については、過去のプロジェクトを通じて習得したノウハウを活用して、ナカワ VTI は他の機関と比較すると適切な管理が行われている。しかしながら、第三者に指導できるほどに系統的に整理された知識・手法とは言い難く、各科実習場を視察した限りでも、施設管理・運営状況に程度のばらつきが見られる。同校で管理者訓練を実施するにあたっては、体系的な指導が必要と想定される。

2-5 中核的 BTVET 機関の現状

本調査を通じて、ウガンダにおける中核的 BTVET 機関 3 校 (ジンジャ VTI、ルゴゴ VTI、ナイル VTI) の現状を調査した。ジンジャ VTI とルゴゴ VTI は、ナカワ VTI と同様、後期中等教育レベルの公立校であり、ナイル VTI は、初等教育から短大レベルまでを対象とした私立校である。この調査結果は、添付資料 4 のとおりであるが、以下では、調査結果の要旨を取りまとめている。

2-5-1 実習施設・機材

ナイル VTI は財政基盤が整っていることにより、他の訓練校と比較して施設・機材の状況は高いレベルにあることから、指導員訓練実施機関としての役割を担えるものと考えられる。一方、ジンジャ VTI とルゴゴ VTI は、実習場、教室が狭く、そのために機材の数も限られていることから、指導員訓練を実施するには困難な状態である。ジンジャ VTI については、AfDB の協力により、施設の改修、機材の整備が行われる予定であることから、将来的に訓練実施機関としての役割が期待される (詳細は 2-7-2 を参照)。

2-5-2 CVTI

現在、ウガンダ国内において指導員向けの再訓練が実施されていないため、指導員となって以降

の技術向上を図る機会に恵まれず、技術革新に追いついていけない現状がある。このため、BTVET機関からは指導員向けの訓練が実施されることは、非常に有効であるとのコメントが出された。

2-6 指導員・管理者訓練ニーズ

本調査に先立ち、国内の指導員・管理者の現状と訓練ニーズを把握するため、国内57校の訓練機関を対象にナカワVTIが調査¹⁴を実施した。同調査の報告書は、添付資料5にまとめている。ナカワVTIによる調査結果と現地での聞き取りの結果の概要は以下のとおり。

2-6-1 指導員訓練ニーズ

(1) 学科・指導員数

ナカワVTIのニーズ調査において、国内の訓練機関に多く設置されている学科としてブロック建築(BCP)・木工・電気・自動車・縫製が挙げられた。また、指導員数が多い分野は、BCP、木工、電気、自動車が挙げられている。

(2) 指導レベル

指導員の51%が指導資格である技術教育教員資格(Certificate for Technical Teacher Education: b CTTE)または技術教育教員ディプロマ(Diploma for Technical Teacher Education: DTTE)を有していない現状にある。指導技術は分野共通のものであるが、とくに、電気、機械、金属加工、BCPは、指導資格を有していない指導員の割合が大きいのが特徴である。

(3) 技術レベル

技術面において無資格の指導員は3%であるものの、有資格の指導員の大半はクラフトマンレベルの資格にとどまっている。UVQFでは、指導員は教えるレベルより1ランク上位の技術資格を有する必要があるとされており、技術面での能力強化も必要な状態にある。

また、指導員は産業界での経験を有することが望ましいが、調査対象の指導員のうち、産業界での業務経験がない指導員は35%に達する。また、業務経験を有する42%の指導員のうち、58%の業務経験は指導分野と関連のない分野となっており、多くの指導員が十分な技術力を有していないことも、ニーズ調査においてあわせて指摘されている。

2-6-2 管理者訓練ニーズ

現在のところ、ウガンダ国内において管理者訓練向けの資格は存在しない。このため、ナカワVTIによる調査は、GTZとの合同調査でコンサルタントから提案された、管理者向けの訓練モジュールに沿って、どのような能力が不足しているかを中心に調査を実施した。スタッフや訓練の管理、学校経営、財政管理において、約70%の管理者が十分な能力を有していないと自己認識していることが明らかとなった。あわせて、72.5%の管理者が再訓練を希望しているというニーズが確認された。

¹⁴ “Follow-up Study for the Third and In-country Training and Training Needs Survey for the Managers and Instructors/Teachers in Uganda”

2-7 他ドナーの動向

ウガンダの BTVET セクターへの主要協力ドナーとしては、JICA のほかにドイツとアフリカ開発銀行 (African Development Bank: AfDB) が挙げられる。特にドイツは教育省に対する政策アドバイザー業務や BTVET セクター全体を包括する UVQF への支援を行うなど、同セクターへの協力において中心的役割を果たしている。

2-7-1 ドイツ

BTVET セクターへの協力を行っているドイツの援助機関は、GTZ、復興金融公庫 (KfW)、ドイツ開発サービス (Deutscher Entwicklungsdienst: DED)、国際向上教育・開発協会 (Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH: InWent)、国際人口移動開発センター (Centrum für Internationale Migration: CIM)、シニア・エキスパート・サービス (Senior Experten Service: SES) の 6 機関¹⁵から成っており、それぞれの機関が相互に連携しながら雇用向け職業訓練プログラム (Programme of Employment-Oriented Vocational Training: PEVOT) のフレームの中で活動を展開している。下記に主要な 3 機関の活動を示す。

(1) GTZ

GTZ は PEVOT の円滑な実施に向けた、各種のコーディネーション機能を果たすことが最大の役割となっている。そのため同組織は、ドイツ援助機関内のプロジェクト調整などの役割を果たしている。

PEVOT は 14 年間に及ぶ長期プログラムであり、現在は第 3 フェーズに入っている。詳細は下表のとおり。

PEVOT の概要	
● 期間 :	1999-2013 年 (現在第 3 フェーズ : 2005 年 4 月~2008 年 3 月)
● プログラム目標 :	労働市場のニーズに即した持続可能な職業訓練制度を確立する
● 主要プログラムコンポーネント :	①資格制度支援 (UVQF)、②指導員養成 (公立・私立)、③私立校団体 (UGAPRIVI) 支援、 ④職業訓練校インフラ支援、⑤ICT プラットフォーム、⑥Local Skills Development (Community Polytechnics)
● プログラム目標数値 :	1. 12,000 人以上が PEVOT による訓練コースに参加する (2008 年までに) 2. 2,000 人が UVQF に即した訓練コースを受講する 3. 雇用者 (サンプル抽出) の 75% が卒業生の能力を承認する 4. 訓練参加者の 80% が、訓練コースが就職もしくは起業に有益であったことを認識する 等

(2) KfW

KfW は、PEVOT における一つのコンポーネントとして、2007 年 11 月に開始された BTVET 投資プログラム (Investment Programme for BTVET) を実施している。同プログラムは、下記の 4 つの支援から構成されている。

¹⁵ 主な役割は以下のとおり。GTZ : 技術協力、KfW : 資金協力 (および技術協力)、DED : 専門家、ボランティア派

- ① 公立・私立の BTVET 機関の教育施設支援
- ② 指導員養成のための教育施設支援
- ③ UVQF 支援と UVQF のアセスメントセンター整備支援
- ④ 情報プラットフォーム整備支援

このうち①の教育施設支援については、全国で 30 校を対象としており、特に ICT 分野での教育が可能となる施設支援を実施する予定である。②の指導員養成については、ルゴゴ VTI とチャンボゴ大学が訓練実施機関の候補とされていたが、現在これら学校を含め支援対象校を再検討している段階にある。③については、UVQF の構築に向けてコンサルタントが UVQF 事務局に派遣されており、現在、同事務局とともに作業を進行させている。またアセスメントセンター（UVQF 試験の実施機関）については、全国で 10 カ所整備する予定であり、基本的には既存の学校を活用する方針である。また④については、インターネットを利用した BTVET 関係者の情報共有・交換を目的としたものである。

なお、同プログラムは実施予算として 950 万ユーロが計画されている（2004 年覚書締結時）。

(3) DED

DED は PEVOT において、私立校団体であるウガンダ民間職業訓練協会（Uganda Association of Private Vocational Institutions: UGAPRIVI）に対する支援を実施している。支援内容としては、以下の内容を計画している。

- ① UGAPRIVI の組織強化
- ② UGAPRIVI 所属校の現職指導員研修

①の組織強化については、現在 6 つの地域に UGAPRIVI アカデミー（Academy）地域事務所を置いており、DED は各地域事務所に技術アドバイザーを派遣している。追って、現在未設置の西ナイル地域にも設置する予定。

また②の現職指導員研修は 2007 年から本格的に始動する活動であり、2007 年は中央、南部地域を対象に、各々 60 校（60 人）に対して研修を実施する予定である。訓練内容は指導技法（Pedagogy）が中心であり、4 つの訓練モジュール（計 8 週間）を実施することとしている。研修は KAL¹⁶の教師（多くは元チャンボゴ大学教師）が 2 人～5 人のチームを編成して、地域の中心校を訪問する形態をとる。なお、本研修では技術面での能力強化は含んでいない。なお、現職指導員研修については、DED も JICA による本プロジェクトとの連携を強く望んでいることから、両研修間での単位交換の可能性など、有機的な連携方法についても模索することが可能である。

2-7-2 アフリカ開発銀行

AfDB は特に中等教育と BTVET に対する支援を行っており、現在では 2005 年 12 月に理事会承認されたプロジェクト“Education III（Support to Post Primary Education and Training）”の開始に向けて、準備を進めている段階にある。

プロジェクトは中学校と BTVET 機関の新設、改修、現職教員への訓練などを含んでいるが、

遣、CIM：専門家派遣、SES：シニア専門家短期派遣、InWent：奨学金支援、研修員受け入れなど。

¹⁶ かつてチャンボゴ大学が実施していた技術教育教員資格（CTTE）の授業を行っている。チャンボゴ大学の関連機関として授業を行い、同大学で試験を実施し、資格を付与している。

BTJET 機関については以下が主要なプロジェクト内容となっている。

- ① 22 種類の UVQF に関する ATP パッケージ作成
- ② BTJET 機関現職指導員 150 人に対するトレーニング実施
- ③ 技術専門校のリハビリ、機材更新
- ④ BTJET 機関（ジンジャ VTI）の改修、機材更新 等

このうち、ジンジャ職業訓練校については以下の内容を計画している。

- 4 教室の新設
- 図書館、コンピュータールームの新設
- 240 人収容の 2 階建て宿泊施設の建築（2 棟）
- BCP、配管、電子、裁縫などの資機材更新とワークショップのリハビリ 等

これらに加えて、既存教室の改修、教材等の更新も予定されている。またジンジャ職業訓練校は地域の中心校であることから、同校で指導員訓練を実施することも計画されている。

なお、建設コンサルタントが 2007 年 6 月を目途に選定され、その後は約 1 年間程度の工期で教室の新設・改修、ワークショップのリハビリ、資機材更新を順次行う予定である。

本プロジェクトの予算は、約 2800 万ドルが計画されている。

第3章 協議内容

3-1 ワークショップの結果

3-1-1 概要

BTJET セクターの動向把握、今後の指導員・管理者訓練の方向性、ナカワ VTI によるニーズ調査結果の共有、JICA のプロジェクトのフレームワークについての議論を行うため、教育省と共にワークショップを実施した。

教育省、チャンボゴ大学、ナカワ VTI、ジンジャ VTI、ルゴゴ VTI、UGAPRIVI、ドイツ援助機関 (GTZ、KfW、DED)、JICA から計 30 人の参加があった。本ワークショップの結果は、添付資料 2 のとおりである。

3-1-2 主な協議内容

(1) 教育省

教育省 BTJET 局からは、①指導員・管理者訓練の妥当性、②BTJET セクターの動向、③UVQF の進捗、④指導員・管理者訓練にかかる関係者の役割、⑤指導員・管理者訓練にかかる予算配分、についての説明が行われた。

2007/2008 年度の予算プロセスは既に開始されており、2007 年 1 月末までには予算枠組み文書 (Budget Framework Paper) を財務省に提出する必要があるとの説明が計画局からあった。

JICA 側からは、プロジェクトを実施するにあたっては、ウガンダ側の適切な予算確保が前提になる旨、申し入れた。

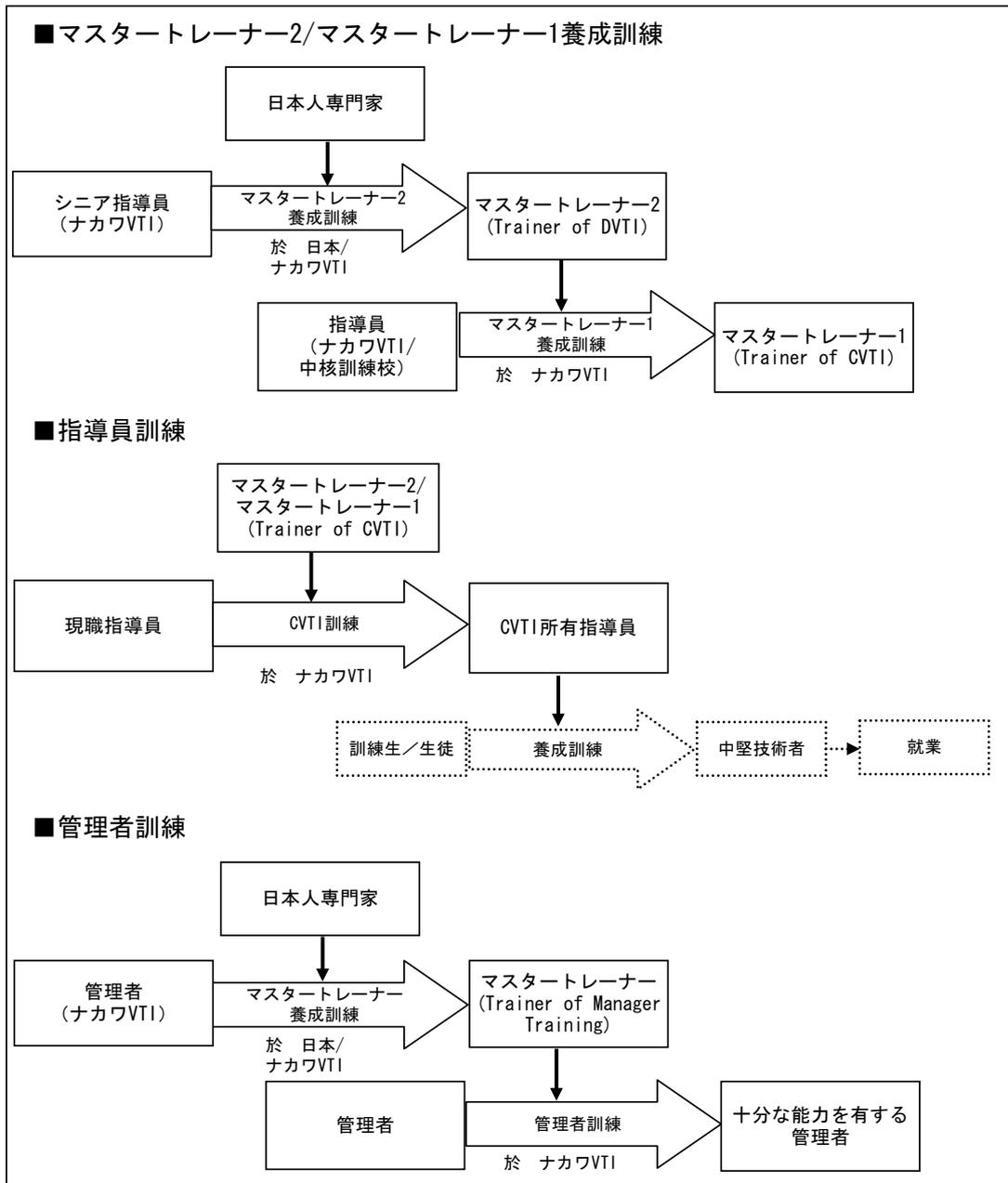
(2) JICA

添付資料 2 のプレゼンテーション資料に基づき、JICA からプロジェクトの方針を提案し、これに基づき、ワークショップ参加者で議論した。

① カスケード方式による訓練の実施

本プロジェクトでは、ナカワ VTI を活用して、カスケード方式によりマスタートレーナーを養成したうえで、指導員・管理者訓練を実施する予定であることについて、関係者の理解を得た。マスタートレーナー2 は、カスケード方式の最上位に位置し、指導員訓練を実施するマスタートレーナー1 の養成訓練を担当するとともに、CVTI 訓練も担当する予定である。マスタートレーナー2 は、ナカワ VTI のシニア指導員を対象とする。また、マスタートレーナー1 については、ナカワ VTI の指導員に加えて、指導員訓練を実施予定の他の BTJET 機関の指導員も対象とすることについても関係者の合意を得た。

図 2 - 1



② 訓練モジュール

マスタートレーナー養成のための訓練モジュールは、ワークショップ参加者によって、概ね合意された。CVTI 訓練モジュールについては、UVQF との整合性を考慮しながら、UVQF 事務局の調整のもとでタスクチームを結成し、関係者で継続検討が必要であることが確認された。このタスクチームには、教育省、ドイツ援助機関、JICA も加わる予定。

③ 資格認証

指導員・管理者の新資格を整備するにあたっては、資格の認証機関を決定する必要がある

ことについて、関係者で認識を共有した。今後、教育省 BTVET 局主導のもと、DIT、UVQF 局、ITC などの関係者ととも、資格認証機関の設置についての検討を進めることが合意された。

3-2 ナカワ VTI との協議結果

指導員・管理者訓練を実施するナカワ VTI とは、訓練モジュール、訓練を受講するにあたっての資格要件、日本が協力する技術分野について、協議を行った。協議内容の詳細は添付資料 3 のとおりまとめている。

3-2-1 指導員・管理者訓練の方針

2006 年 4 月から 5 月にかけて、JICA と GTZ 合同で実施した指導員・管理者訓練コンセプト策定調査において、ローカルコンサルタントから訓練モジュール案（1200 時間、8 モジュールで構成）が提案された。これは、新卒指導員に CVTI 資格を付与することを想定している。

一方、本プロジェクトではこのコンセプト案に準拠しつつも、現職指導員を対象とする予定である。現職指導員の場合、個人差はあるものの、すでに指導員としての経験を有することから、新卒指導員と同様の 1200 時間の訓練モジュールすべてを履修する必要はない。訓練前のレベルチェック（RPL）を適応することにより、ローカルコンサルタントのオリジナルモジュール案よりも少ない時間で履修可能という日本側の案について、ナカワ VTI の理解を得た。

表 3-1 訓練時間モジュール案の比較

指導員・管理者訓練コンセプト策定調査 ローカルコンサルタントの オリジナルモジュール案	時間	日本のモジュール案	時間
1. 技術力の向上	300	技術研修	(2~4 カ月) =240~480
2. 企業経験		(現職指導員→経験済み)	
3. ICT	360	指導技法研修	(1~2 カ月) =120~240
4. 起業・企業連携			
5. 学科指導法			
6. 実技指導法			
7. カウンセリング (一般) (除隊兵士に対するケア)		(除外)	
8. 訓練実習	540	(現職指導員→経験済み)	
合計	1200	合計	360~720

3-2-2 指導員訓練

(1) マスタートレーナー2 養成訓練

当方からは、指導技法 1 カ月、技術訓練 2 カ月の計 3 カ月の本邦研修を通じて、マスタートレーナー2 を養成することを提案した。ナカワ VTI 側は本邦研修による養成は了解したものの、

指導員への指導的な立場をとるため、マスタートレーナー2 の資格については、最低でもディプロマ、できればより上級のディプロマ (Higher Diploma) が望ましいとの認識を持っている。ナカワ VTI によれば、ディプロマレベルの資格を付与する場合、少なくとも 6 カ月の訓練期間が必要とのコメントが出された。

今次調査においては、①ナカワ VTI に対しては既に、日本側からの十分な技術指導の経緯があること、②本邦研修で扱う内容は、高度な技術であること、の 2 点を考慮し、教育省がディプロマレベルの資格付与について前向きに検討することとなった。このため、マスタートレーナー2 の訓練期間は、日本側の当初案どおり、3 カ月とすることが確認された。

カリキュラムの詳細は、プロジェクト開始後に派遣される専門家と協議のうえ、検討されることとなった。

また、マスタートレーナー2 の資格要件としては、ナカワ VTI のシニア指導員の中から選抜することを確認した。シニア指導員となるための資格要件は以下のとおりで、各科 1~3 人の指導員が在籍する。

- ・ Higher Diploma 以上の技術資格
- ・ CTTE/DTTE 以上の教員資格
- ・ 指導員歴 5 年以上

なお、各学科の科長はシニア指導員の中から 1 人選任されている。

表 3-2 指導技法 (Pedagogy) カリキュラム

指導技法 (Pedagogy) カリキュラム (マスタートレーナー 2 訓練)		
項目	時間	内容
1. ICT	30	教材作成、データベース、情報収集のための PC 演習
2. 企業との連携	6	ニーズ調査、就職支援、カリキュラム検討、外部委員会
3. 職業訓練原理	6	職業訓練史、国家開発計画の中の位置付け、指導員の役割
4. 指導法	30	訓練計画、訓練準備、教材活用、訓練評価
5. 安全衛生	6	災害の原因と対策、職業訓練における安全管理体制、健康
6. 訓練生心理	6	生涯発達心理、学習心理
7. 生活指導	3	社会性、道徳、コミュニケーション
8. 関係法規	3	関連法規、資格制度、UVQF 制度
9. 訓練管理	6	訓練生記録、訓練経費の計画、訓練経費の管理
10. 訓練生管理	6	訓練生募集、選考、キャリアガイダンス
11. 機材/工具管理	6	保全、修理、点検
12. 事例研究	30	訓練計画・教材作成演習、職務分析、作業分解、指導案
13. 確認テスト		

(2) マスタートレーナー1 養成訓練

当方からは、指導技法 1 カ月、技術訓練 2 カ月の計 3 カ月の訓練を、ナカワ VTI で実施することを提案した。一方、ウガンダ側からは本訓練を通じて取得する資格がディプロマレベルに

相当することから、少なくとも6カ月の訓練期間が必要である旨、コメントが出された。ウガンダ側での資格付与に関連することから、期間の設定はウガンダ側の意向を優先させ、6カ月とした。

また、研修参加の資格要件としては、マスタートレーナー2 同様、シニア指導員とすることを確認した。

(3)CVTI 訓練

当方からは、指導技法1カ月、専門分野の技術訓練2カ月の訓練を提案した。ウガンダ側からは、マスタートレーナー1 養成訓練と同様、CVTI 訓練の期間も6カ月間としたい旨、提案があった。一方、訓練期間が長期になることは、訓練回数が減少すること、教育省の経費負担も増大することが懸念される。また、ナカワ VTI では通常の基礎訓練も実施されているため、訓練期間は実習場や宿泊施設のキャパシティにも影響を与える可能性がある。このため、適正な訓練期間を引き続き検討していく必要がある。

訓練後に取得可能な資格としては、修了証書 (Certificate) レベルが付与される予定であるため、研修期間は開催時期・対象とする分野・レベルに応じて変更が可能である。

受講者の資格・応募要件は、指導員訓練コンセプト策定調査の提案に基づき、以下を想定している。

- ・産業界での実務経験がある者
- ・半年（540時間）以上の指導員としての実務経験がある者

しかし、受講者のバックグラウンド（指導員としての経験年数、指導担当のレベル）の違いが顕著な場合、画一的な訓練実施が難しいことが予想されるので、指導員歴5～10年対象コース・UVQF レベル2 コースなど、バックグラウンドに応じた訓練コース設定、または募集が必要になることが考えられる。

表3-3 指導員訓練の概要

指導員訓練			
	マスタートレーナー2	マスタートレーナー 1	cVTI 訓練
期間	指導技法 1 カ月 専門技術 2 カ月	指導技法 2 カ月 専門技術 4 カ月	指導技法 2 カ月 専門技術 2～3 カ月
訓練対象	ナカワ VTI のシニア指導員	ナカワ VTI と指導員訓練 実施予定校のシニア指導員	ウガンダ国内の指導員 (企業経験者、指導暦半年以上)
取得可能資格	Higher Diploma/Diploma (今後の検討による)	Diploma (今後の検討による)	Certificate
研修実施施設	本邦研修	ナカワ VTI	ナカワ VTI と指導員訓練 実施予定校

3-2-3 管理者訓練

管理者訓練は、BTVET 機関の現職の管理者が実践的な施設管理運営能力を習得することを目的とし、訓練期間は2カ月間とする旨、ナカワ VTI、調査団側で認識を共有した。JICA と GTZ との合同調査では、ローカルコンサルタントから、管理者訓練後に取得可能な資格として、ディプロマレベルの DTIM が提案されているが、管理者にディプロマ資格を付与する必要があるか否かについては、検討が必要であり、現時点での判断は困難であることが確認された。

訓練内容としては、JICA の行う集団研修「職業訓練管理セミナー」の内容をベースに「職業訓練向上セミナー」で扱う実践的な訓練管理手法を付加した内容がふさわしいとの共通認識が図られた。具体的な訓練内容・期間については、さらなる検討が必要である。

訓練を担うマスタートレーナーは、本邦研修を活用して養成する予定であり、ナカワ VTI の管理者（シニア指導員以上のスタッフ）から2人ないし3人を選出することが確認された。

3-2-4 機材計画

ナカワ VTI に導入されている PC・ネットワーク関連機器は、機器そのものが古く更新が必要である。また、全科に共通する機器（教材作成、教室備品）などは、協力対象分野（科）に限定することなく導入することが望ましい。高額機器（CNC 工作機械）も希望されているが、現在の実習場の環境（スペース、床の強度不足、防塵対策）を考慮した場合、導入は困難と想定される。また、今回の機材は CVTI 訓練に必要なものを予定している。協力対象分野や技術研修内容の決定と併せて、今後の検討が必要である。

3-3 今後の検討事項

3-3-1 協力分野の決定

ナカワ VTI との協議の結果、協力対象分野は、電子、電気、機械、自動車、金属加工を候補とし、プロジェクト開始までに、日本側のリソース等を勘案して、最終的な協力分野を決定することになった。

協力候補分野をこれらの5分野に決定した経緯は次のとおりである（表3-4参照）。

(1) 指導員人数・教員免許所有状況からのニーズ

ナカワ VTI が行ったニーズ調査において、指導員数が多い分野として、電気、自動車、木工、BCP が挙げられた。また、現段階において教員免許を所有していない指導員（今後、教員免許等の指導資格を必要とする指導員）が多く存在する分野として、電気、機械、金属加工、BCP が挙げられた。

(2) ナカワ VTI の要望

ナカワ VTI に設置されている学科および、新設が予定されている BCP を加えた7学科のうち、電気、電子、自動車、木工、BCP の5学科について、ナカワ VTI 側から訓練を実施したいと要望が出された。

表 3-4 プロジェクトにおける協力候補分野

	人数からの ニーズ	教員免許所 有状況から のニーズ	ナカワ VTI の要望	日本側リソ ース	協力分野の 候補	職業プロフ ァイルの作 成状況
電気	◎	◎	◎	◎	◎	○
電子	N/A	N/A	◎	◎	◎	○ (Computer maintenance)
自動車	◎	○	◎	○	◎	○
機械	○	◎	○	◎	◎	—
金属加工	○	◎	○	○	○	○
木工	◎	○	◎	N/A	△	○
BCP	◎	◎	◎	N/A	△	○

※◎、○、△の記号は、それぞれの項目における、他分野との比較によるもの。

※電子は、電気科の一部として取り扱われるケースが多い。

3-3-2 訓練期間の設定

ナカワ VTI で実施するマスタートレーナー1、2 養成訓練については、「3-2 ナカワ VTI との協議結果」のとおり、ナカワ VTI 側と合意した。一方、一般指導員向けの CVTI 訓練については、訓練後に付与される資格が修了証書 (Certificate) レベルであることから、訓練期間は柔軟に対応することが可能である。ナカワ VTI の施設・指導員のキャパシティ、全体の訓練ニーズなどを勘案し、CVTI 訓練の期間設定について、引き続き検討の予定である。

3-4 今後の留意事項

3-4-1 予算

プロジェクト終了後も継続的に訓練が実施されるよう、本プロジェクト中の訓練に必要な経常経費は、原則としてウガンダ側が負担することで双方が認識を共有している。しかしながら、ウガンダ側での予算確保の手続きが大幅に遅れている現状がある。教育省との協議においては、予算を確保できる見込みとの説明を次官から受けたが、適切にカウンターパート予算が確保されなければプロジェクトの円滑な実施が困難な旨、調査団から申し入れた。今後の予算確保のプロセスについては、十分に注視していく必要がある。

3-4-2 資格認証

現在のところ、指導員・管理者に関する新資格の必要性は認識されているものの、具体的な検討は進められていない。今後、教育省 BTVET 局主導のもと、DIT、UVQF 局、ITC 等の関係者とともに検討されることが、ワークショップで合意された。プロジェクトで先行して実施される試行的な訓練が、新資格導入後に適切に認証されるためにも、資格認証機関の決定には、引き続き留意することが必要である。

3-5 その他

3-5-1 他ドナーとの連携

TVET セクターに対しては、JICA のほかに GTZ、KfW、DED、AfDB が協力しており、指導員・管理者の能力向上を通じて、BTVET セクターの質の向上をともに図っていくことを方針としている。各ドナーが、役割分担をしつつ、指導員・管理者の能力向上という共通の目標を掲げることにより、ウガンダ国内の指導員・管理者全体への包括的な効果が期待できる。また、ナカワ VTI が実施するマスタートレーナー養成においては、他ドナーが支援予定の中核的な BTVET 機関の指導員も対象とすることを予定しており、JICA が、中核的な各 BTVET 機関で指導員訓練が行われるための基盤作りに協力することにもつながる。

3-5-2 ナカワ VTI の高等教育機関への格上げ

ウガンダ側が主体的に、ナカワ VTI をディプロマレベルの資格付与機関となるよう、格上げすることがあれば日本側としても歓迎すべき事項といえる。本プロジェクトでは、ナカワ VTI がディプロマレベルの訓練を実施できる機関としてのキャパシティ確立に協力することにより、将来的な格上げへの側面支援を行う予定である。

3-5-3 JICA の他のプロジェクトとの関係

ナカワ VTI は、これまでにエリトリア除隊兵士の社会復帰のための基礎訓練プロジェクトからの研修員受け入れ、スーダン基礎的技能・職業訓練強化プロジェクトに対する指導員派遣の実績がある。今後もスーダンへの指導員派遣に加えて、スーダンからの研修員受け入れを予定しており、周辺国の JICA プロジェクトに対するリソースセンターとしての役割が期待される。こうしたリソースセンターとしての経験は、ウガンダ国内の指導員・管理者訓練の体制整備強化を促進するものと考えられる。

第4章 協力内容

4-1 上位目標

ウガンダ国内の職業訓練校が、知識・技術の両面において、より質の高い指導員、管理者を擁する

上位目標では、プロジェクトの達成目標「ナカワ VTI を拠点とした指導員、管理者の訓練システム」を通して、全国の VTI に有能な指導員、管理者が増加することを目標としている。

本プロジェクトは3年間のプロジェクト期間中にナカワ VTI を拠点とした訓練システムの構築を目指すものであるが、上位目標達成の過程においては、地方においても主要な VTI が地域拠点としての役割を果たすことが求められる。また同時に、ナカワ VTI において、カスケード方式の川上部分にあたるマスタートレーナーの育成を行い、システムとしての持続性を担保することが求められる。

4-2 プロジェクト目標

ナカワ VTI における指導員・管理者訓練システムの基盤が構築される

本プロジェクトは、ナカワ VTI における指導員・管理者訓練システムの基盤が構築されることを目標とする。

ウガンダでは BTVET 機関における指導員・管理者の知識・技術両面での能力不足が問題として認識されてきたにもかかわらず、明確に体系化された訓練は実施されてこなかった。本プロジェクトは、これまでの援助機関等の協力による一時的な訓練体制・内容を見直し、かつ訓練を支える資格制度も視野に入れたシステムの構築を目指すものとする。なお、プロジェクトでは3年間という時間的制限、かつプロジェクト目標を構成するひとつの柱である「資格制度」がプロジェクトの外部環境に左右される側面もあることを考慮し、目標レベルとしてはシステムの完成ではなく、システムの「基盤」が構築されるとしている。

4-3 成果

- 1 新たな資格制度のコンセプトが構築される
- 2 指導員訓練システムが確立する
- 3 管理者訓練システムが確立する

本プロジェクトではナカワ VTI における指導員・管理者訓練システムの基盤構築に向けて、上記「資格制度のコンセプトの構築」、「指導員訓練システムの確立」、「管理者訓練システムの確立」に注力したアプローチを取る。

成果1 「新たな資格制度のコンセプトが構築される」

プロジェクトが目標とする指導員・管理者訓練システムの構築においては、訓練が目指す対象・レベルを規定する資格制度の存在が重要である。

ウガンダの指導員の多くが養成されているチャンボゴ大学の技術教員コースは、理論中心であり十分な実技訓練が行われていない。現在、指導員が持つべき指導資格とされている技術教育教員資格 (Certificate for Technical Teacher Education: CTTE) は、そもそも理論面を重視する教員資格であり、VTI の指導員を念頭においた資格ではなかった。これら現状の問題点を踏まえて、本プロジェクトでは新たな資格制度構築に向けて、訓練内容、資格要件などを含むコンセプトの構築を目指す。

成果2 「指導員訓練システムが確立する」

本プロジェクトの主要な成果項目であり、カスケード方式による指導員訓練システムの確立を目指すものである。またプロジェクトでは、訓練フレームワークとしてカスケード方式を導入し、プロジェクト初期に要請するマスタートレーナーによって訓練を実施していくとともに、訓練のソフトである訓練計画、訓練内容、訓練実施後のモニタリング、評価によるフィードバック体制までを含めた、一連の訓練システム構築を目指す。

成果3 「管理者訓練システムが確立する」

本プロジェクトでは、指導員訓練システムに加えて管理者に対する訓練システムの確立もあわせて目指すものとする。プロジェクトでは指導員訓練システムと同様にカスケード方式による訓練システムの構築を目指す。

4-4 活動

成果1 「新たな資格制度のコンセプトが構築される」に対応する【活動】

- | | |
|-----|--------------------------------------|
| 1-1 | 新資格制度における資格要件、知識・技術レベルについて調査を行い、決定する |
| 1-2 | 設定した資格要件、レベルと UVQF の整合性を確認する |
| 1-3 | 新資格の構想をまとめる |
| 1-4 | 新資格構想を担当機関に提出する |

成果に対応する活動としては、今般の第二次事前評価調査に至るまでに関係者間で議論、共有されてきた新たな指導員資格 (DVTI、CVTI) と管理者資格 (DTIM) について、さらなる詳細な資格制度のコンセプトを構築することが主要な活動内容となる。

そのため活動の第一ステップとして、上記資格制度に関連して指導員、管理者が求められる知識・技術レベルや資格取得の要件などについて、関係者に対する聞き取り調査、および既存資料 (ナカワ VTI が実施したニーズ調査など) を分析、検討することが求められる。これらの分析結果を踏まえて、それぞれの資格に対する資格要件、求められる知識・技術レベルについて案を構築する (活動 1-1)。また 1-1 に関する活動と実質的には並行して、これら資格に関する内容と UVQF との整合

性を確認することが求められる（活動 1-2）。そのうえで、新資格の構想をまとめ（活動 1-3）、ウガンダ政府内の承認担当機関に対して提出する（活動 1-4）。

なお、資格制度に関する活動については、成果 2 と 3 の指導員・管理者訓練システムの構築に関する領域（特に訓練内容の設定）において、活動内容が密接に関連しているため、成果間にまたがる柔軟な活動の展開が求められる。

成果 2 「指導員訓練システムが確立する」に対応する【活動】

(A) 【訓練モジュール・教材作成・訓練計画策定】

2-1-1 現状の指導員の知識・技能および訓練ニーズについて調査を行う

2-1-2 UVQF の進捗に留意しながら、訓練モジュール、カリキュラム、教材の作成および訓練に必要な資機材を調査する

2-1-3 「2-1-1」での調査内容を反映しながら、参加者、タイムスケジュール等までを含めた訓練計画を策定する

(B) 【マスタートレーナー2 の養成*】

2-2-1 マスタートレーナー2 の候補者を選定する

2-2-2 マスタートレーナー2 に対する訓練を実施する

(B) 【マスタートレーナー1 の養成*】

2-3-1 マスタートレーナー1 参加希望者の知識・技能を知るために、訓練前のレベルチェック（RPL）を行う

2-3-2 RPL の結果を参考として、訓練参加者を決定する

2-3-3 「2-1-2」で作成された教材および「2-1-3」で設定された訓練計画に基づき、マスタートレーナー2 を教官とする訓練を実施する

(B) 【その他一般指導員訓練（CVTI 候補者）】

2-4-1 訓練参加希望者の知識・技能を知るために、訓練前のレベルチェック（RPL）を行う

2-4-2 RPL の結果を参考として、訓練参加者を決定する

2-4-3 「2-1-2」で作成された教材および「2-1-3」で設定された訓練計画に基づき、マスタートレーナー1 もしくは2 を教官とする訓練を実施する

(C) 【モニタリング・評価】

2-5-1 訓練コースについて定期的なモニタリング、評価を実施する

2-5-2 モニタリング、評価の結果を反映して、適宜訓練モジュール、カリキュラム、教材を改訂する

2-5-3 マスタートレーナー1、2 および一般指導員の訓練終了後のパフォーマンスを査定する

指導員訓練システムについては、カスケード方式による訓練の実施が計画されている。そのため本活動では、カスケード方式を試行しながら、その実効性を検証、適宜変更を加えたうえで、最終的に持続性の高い指導員訓練システムが構築されることを目指す。

活動の第一ステップとしては、訓練モジュール、訓練コースおよび訓練計画の策定に注力する（活動 2-1-1~3 に該当）。なお、この活動は資格制度との関連が強いため、資格制度に関する活動と並行して展開されることになる。

次に、カスケード方式の上流に位置するマスタートレーナー2 を養成する（活動 2-2-1~2 に該当）。

マスタートレーナー2の候補者はナカワ VTI から選抜し、候補者は本邦研修にて訓練を受講する。一方、続くマスタートレーナー1の養成では、ナカワ VTI とともに他の中核的 BTVET 機関のシニア指導員を対象とし、訓練を実施する（活動 2-3-1~3 に該当）。その際には参加者に対する訓練前のレベルチェック（RPL）を実施し、訓練参加者の実力に応じた微修正も柔軟に行うことも視野に入れる（活動 2-3-1/2）。またその他一般指導員に対する訓練（CVTI 候補者への訓練）も RPL など同様の要領で実施される。なお、この段階において訓練を実施する担当指導員はマスタートレーナー1、2である（活動 2-4-1~3）。

また加えて、これら一連のカスケード方式による活動について、定期的なモニタリング、評価を実施する。そのうえでフィードバックを行い、適宜必要な修正を加えることとする（活動 2-5-1~3）。

成果3「管理者訓練システムが確立する」に対応する【活動】

【訓練モジュール・教材作成・訓練計画策定】

3-1-1 現状の管理者の知識・技能および訓練ニーズについて調査を行う

3-1-2 UVQF の進捗に留意しながら、訓練モジュール、カリキュラム、教材の作成および訓練に必要な資機材を調査する

3-1-3 「3-1-1」での調査内容を反映しながら、参加者、タイムスケジュール等までを含めた訓練計画を策定する

【マスタートレーナーの養成】

3-2-1 マスタートレーナーの候補者を選定する

3-2-2 マスタートレーナーに対する訓練を実施する

【（一般レベル）管理者の養成】

3-3-1 訓練参加希望者の知識・技能を知るために、訓練前のレベルチェック（RPL）を行う

3-3-2 RPL の結果を参考として、訓練参加者を決定する

3-3-3 「3-1-2」で作成された教材および「3-1-3」で設定された訓練計画に基づき、マスタートレーナーを教官とする訓練を実施する

【モニタリング・評価】

3-4-1 訓練コースについて定期的なモニタリング、評価を実施する

3-4-2 モニタリング、評価の結果を反映して、適宜訓練モジュール、カリキュラム、教材を改訂する

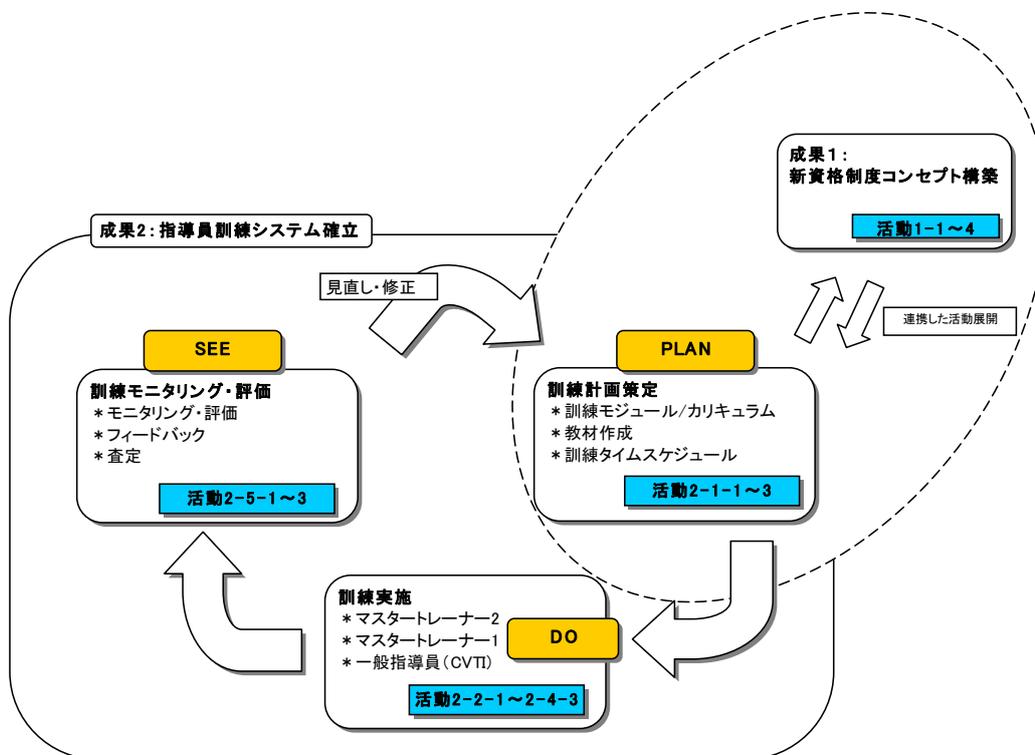
3-4-3 マスタートレーナーおよび一般管理者の訓練終了後のパフォーマンスを査定する

管理者訓練システムの構築にあたっては、基本的に指導員訓練システムと同様の形態を導入するため、活動ステップもほぼ同様である。唯一異なる点は、管理者訓練ではマスタートレーナーはひとつのレベルのみを設定することとしており、マスタートレーナー1、2の別はない点が指摘されるにとどまる。これは、管理者訓練がナカワ VTI のみで実施される予定であること、指導員と比較して管理者の人数が少ないことによる。

他方、管理者訓練においては、これまでのウガンダで実質的に未経験の活動領域であることから、訓練内容の設定をはじめ、日本人専門家および本邦研修によるインプットが重要である。

これまでの成果に対応する活動の関連を示した図は以下のとおりである。

図 4-1 成果・活動間の関係概念図（成果1と成果2）*成果1と成果3についても同様の関係



4-5 投入

今次第二次事前評価調査を通じて、現時点で想定される本プロジェクトの主な投入要素と投入金額については、以下のとおり想定され、ウガンダ側と共有した。今後、協力技術分野の決定等を踏まえて、精査する予定である。

4-5-1 日本側投入

総額約 2.6 億円（第二次事前評価調査時における積算による）

投入要素	
専門家	長期専門家 1人 (教育省・他ドナーとの調整、訓練実施の調整、プロジェクト調整等)
	短期専門家 数人 (資格整備への助言、指導員への補完的技術指導、訓練モニタリング・フォロー等)
本邦研修	マスタートレーナー養成、その他必要な研修
供与機材	協力する技術分野について、指導員訓練に必要な種類・レベルの機材
訓練費用の一部負担	
在外事業強化経費	

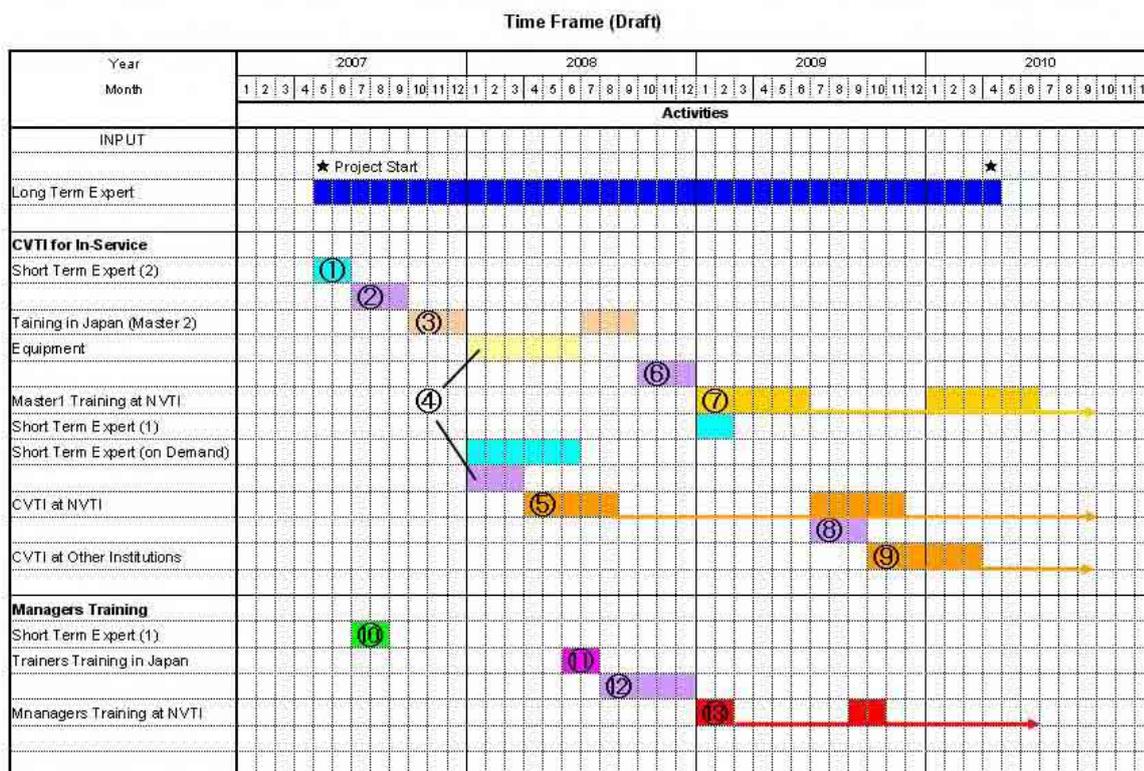
4-5-2 ウガンダ側投入

総額約 3 万 5 千ドル

投入要素
カウンターパートおよび要員の配置
土地、建物、施設の提供
訓練実施経費（宿泊費、交通費、訓練スタッフ経費、会議費、視察費等）

4-6 プロジェクト活動計画

本調査を通じて、暫定的に決定したプロジェクトの活動計画は以下のとおりである。



Time Frame 表中に付記した番号 (①～⑬) の活動案は次のとおりである。

4-6-1 CVTI 訓練

実施業務	年 月		活動内容
①準備	2007年	5～6月	短期派遣専門家・CP (Master Trainer2 候補) - Master Trainer2 (本邦研修) カリキュラム作成 - Master Trainer1 訓練のカリキュラム作成支援 - 導入機材の選定・仕様決定
②準備		7～9月	Training Managers・CP (Master Trainer2 候補) - 受入体制 (実習場・教室・宿泊の整備、広報活動) - 他の訓練を勘案した施設利用計画 (実習場・教室)
③Master2 養成		10～12月	CP (3～4人)

(本邦研修)			指導技法 1 カ月＋技術 2 カ月
④機器導入 CVTI 準備	2008 年	1～3 月	短期派遣専門家・CP (Master Trainer2 ほか) －機器の受入・設置・検収 －新規導入機器に関する技術移転 Training Managers・CP (Master Trainer2) －UVQF を勘案したカリキュラム作成 －CVTI 研修開講準備 (研修諸計画・募集・選考)
⑤CVTI 訓練実施		4～8 月	Training Managers・CP (Master Trainer2) －指導技法 2 カ月＋技術 3 カ月 短期派遣専門家による －訓練モニター／評価 －問題点の抽出および検討
⑥Master 1 訓練準備		9～12 月	Training Managers・CP (Master Trainer2) (上記モニター結果および問題点を踏まえて) －訓練内容の再検討 －訓練実施体制の再検討 －開講準備 (募集・選考) －修了資格
⑦Master 1 訓練実施	2009 年	1～6 月	Training Managers・CP (Master Trainer2) －指導技法 2 カ月＋技術 4 カ月 短期派遣専門家による －支援／モニター
⑧CVTI 訓練準備 (ナカワ VTI)		7～9 月	Master Trainer1 Training Managers of Other institutions －UVQF を勘案したカリキュラム作成 －CVTI 訓練開講準備 (訓練諸計画・募集・選考) ナカワ VTI による －運営支援 －技術的支援
⑨CVTI 訓練実施 (他訓練校)		10 月～	Master Trainer1・Training Managers of Other institutions －指導技法 2 カ月＋技術 3 カ月 ナカワ VTI による －訓練モニター／助言

4-6-2 管理者訓練

実施業務	年	月	投入および活動内容
⑩準備	2007 年	7 月～	短期派遣専門家・Training Managers －管理者訓練 (本邦研修) カリキュラム作成

			－訓練運営管理手法に係る技術移転
① Master Trainer 養成 (本邦研修)	2008 年	6～7 月	CP (Training Managers) －2 カ月
②訓練準備		8～12 月	Training Managers －訓練開講準備 (訓練諸計画・広報・募集・選考) －受入体制整備
③訓練実施	2009 年	1～2 月	Training Managers －2 カ月 －CVTI 訓練運営管理に関する手法

4-7 外部条件・リスク分析

本プロジェクトの上位目標、プロジェクト目標およびその成果を達成するためには、以下にあげる外部条件が充足される必要がある。

表 4-1 外部条件一覧

対象となる目標・成果	外部条件内容	外部条件充足の可能性
上位目標	1) 職業訓練セクターに関するウガンダ国内政策に大きな変更がない。	<ul style="list-style-type: none"> ● 初等教育無償化政策や中等教育無償化政策の推進は、結果として学生の受け入れ先となりえる職業訓練セクターの重要性を増大させる効果を持っている。 ● また比較的順調に発展している国内経済、産業の進展に伴い、有能な技能者への雇用ニーズは増大することが予想される。 ● 以上の点から、国内政策における職業訓練セクターの重要性はこれからも現在と同等、もしくは増大すると考えられる (少なくとも重要性が大きく減少することは考え難い)。
プロジェクト目標	1) 新資格制度が公式に承認され適用されている。もしくは、プロジェクトが提示した新資格制度の構想が BTVET セクターに実質的に採用されている。 2) ドイツ援助機関、AfDB など他主要ドナーが本プロジェクトと協	1-1) 新資格制度の公式承認についてはウガンダ政府内部のプロセスであるため、明確な予測はできない。 1-2) しかしながら、少なくとも新資格制度への高いニーズの存在は関係者間で既に確認されており、新資格の構想自体は受け入れられる可能性

	<p>調しながらそれぞれの活動を展開する（これら協調活動の展開によって、本プロジェクトによる成果の波及効果が期待できる）。</p>	<p>が高いと考えられる。</p> <p>2-1) ウガンダにおける BTVET セクター支援の中心的役割をドイツ援助機関が担っており、本プロジェクトを補完するような形態での指導員養成を展開している。</p> <p>2-2) ドイツ援助機関は BTVET セクターへの雇用向け職業訓練プログラム（PEVOT）を 2013 年まで実施する計画となっており、本プロジェクトの補完活動を期待することが可能である。</p>
成果	<p>1) 資格制度について国家政策に大きな変更がない。</p> <p>2) 本プロジェクトによって提案される新資格制度の内容が、UVQF の進捗もしくは変更によって、負の影響を受けない。</p>	<p>1) 現状においては資格制度に関する各種議論は国内では起きておらず、当面は大きな変化があることは予想されない。</p> <p>2) UVQF 事務局に対しては、本プロジェクトが訓練対象とする職種の評価訓練パッケージ（ATP）を優先的に作成するよう要請しており、先方も了承している。ドイツ（UVQF 作成支援を実施中）との連携も図っていることから、大きな進捗の遅れはないものと推定される。</p>
活動	<p>1) UVQF の作業進行が大きく遅延しない。</p> <p>2) 訓練実施に必要な施設、資機材が良好な状況で維持管理されている。</p> <p>3) 訓練の参加要件を満たす指導員、管理者が十分な人数確保される。</p> <p>4) プロジェクトが国内産業界から支援や助言を受けられる。</p>	<p>1) 同上。</p> <p>2) 事前評価調査時には良好な維持管理体制が確認されており、大きな問題は予見されない。</p> <p>3-1) 訓練実施時期および期間（6 カ月を現在計画中：マスタートレーナー1 および CVTI）によっては、参加者の確保が困難になることも予想される。</p> <p>3-2) ただし訓練ニーズを持った BTVET 機関は多いこと、および私立校も対象とする可能性が高いことから、CVTI コースについては参加定員の充足は比較的容易と考えられる。</p> <p>3-3) 一方、マスタートレーナー1 への参加者は地域拠点となることが期待</p>

		<p>される学校であることから、一定の規模、地域的条件を持った学校であることが求められる。そのため、CVTI コースの参加者募集に比して人数確保には若干の困難も予想される。</p> <p>4) ITC の発足をはじめ、産業界との連携強化を可能とする体制が整備されつつある。</p>
--	--	--

4-8 前提条件

本プロジェクト開始前の前提条件として以下が挙げられる。

前提条件

- 1 カウンターパートが適切に配置される
- 2 プロジェクトに関係する人々・機関のそれぞれの役割を明確にしたうえで、プロジェクト実施の体制が構築される
- 3 ドナー間のデマケーションが明確にされ、互いに確認される

前提条件 2 と 3 の実施体制の構築とデマケーションの確認は、本事前調査時のワークショップも含め、ドナー会合などの機会を利用して関係者間の情報共有は進んでいる。そのため、これら前提条件については充足される可能性が高いと考えられる。

第5章 プロジェクトの総合的実施妥当性

5-1 妥当性

本プロジェクトはウガンダの政策・ニーズ、日本の援助方針、および他ドナープロジェクトとの補完関係などの点において、高い妥当性があると判断される。

5-1-1 ウガンダの政策に対する整合性

(1) 教育省政策における BTVET セクターの重要性

現在ウガンダでは、2005年に策定された教育セクター戦略計画（ESSP 2004/05-2014/15）が教育政策の基本方針として位置づけられている。同計画では1997年から導入されている初等教育無償化（UPE）政策によって生じた初等教育修了者の増大、中等教育進学者の増大への対応を優先課題のひとつとして掲げており、そのため進学者受け入れ先としての視点から BTVET セクターの発展、改革を優先的課題のひとつとして位置づけている。

また国内の社会・産業ニーズに適合した人材の輩出が国家の発展のためにも重要であるとの視点もあわせて、BTVET 機関における教育の質の向上がきわめて重要であることが同計画でうたわれている。

さらに、「中等教育、および資格制度に則った BTVET の改革」が必要であることが戦略として具体的に明示されており、BTVET の質の向上を視野に置きながら資格制度の整備を進めることも課題として掲げている。

なお2005年から2007年にかけて議論されてきたポストプライマリー教育訓練無償化（UPPET）政策については、結果として BTVET 機関は無償化対象から除外される可能性もあるが（2007年1月末時点）、初等教育修了者はこれまでどおり増大していること、また普通中等校を卒業した生徒（S4）の進学先として BTVET 機関への入学者が増大することも十分に予想されることから、BTVET 機関の存在と改革の必要性は変わらないものと判断できる。

以上の点から、ウガンダにおける BTVET セクターの重要性は政策面からも確認されるものである。

表5-1 予想入学者数の推移（単位：千人）

	2004/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/10	10/11	11/12	12/13	13/14	14/15
初等教育	7,526	7,479	7,315	6,999	6,807	6,619	6,513	6,503	6,581	6,756	7,040
普通中等教育	897	963	1,061	1,207	1,410	1,618	1,809	1,974	2,091	2,120	2,126
職業訓練	73	87	110	128	139	153	174	196	225	251	268
高等教育	55	55	57	60	63	63	65	71	80	91	106
計	8,551	8,584	8,543	8,394	8,419	8,453	8,561	8,744	8,977	9,218	9,540

出所：Education Sector Strategic Plan 2004-2015

(2) BTVET セクター政策内における指導員・管理者訓練の重要性

教育省 BTVET 局では特に下記の6点において重点的な活動を展開することとしており、本プロジェクトの主たる目標である「指導員・管理者の訓練」もこれら課題の一つとして位置づけられている。

① UVQF の導入

- ② BTVET 機関の施設・機材の改修
- ③ 民間 BTVET 機関への支援
- ④ 公正性の向上（ジェンダー、貧困層、障害者への配慮）
- ⑤ 十分な知識・技術を持った指導員の確保
- ⑥ BTVET セクターの拡充についての他省庁、他機関との連携

以上の点から、本プロジェクトの内容はウガンダ国の教育政策、職業教育セクター政策の両面において整合していると判断できる。

5-1-2 ターゲットグループのニーズとの整合性

本プロジェクトでは直接ターゲットとしてナカワ VTI と地方の主要 BTVET 機関の指導員、管理者、主要な間接ターゲットとしてウガンダ国内の BTVET 機関とその生徒、産業界が想定される。

(1) 訓練の必要性

現在のウガンダでは、本プロジェクトの直接ターゲットを含め、国内の BTVET 機関の現職指導員、現職管理者に対して恒常的な再訓練は実施されていない。そのため多くの指導員は訓練の必要性を自己認識しながらも果たせない状況に置かれている。ゆえに、一般的に現職指導員の訓練受講ニーズは高く、下図のとおり、約 8 割の指導員が訓練の必要性を自己認識している（今般調査に先立ち、実施された指導員ニーズ調査の結果より）。

図 5-1 再訓練の必要性に関する指導員の自己認識（技術分野）

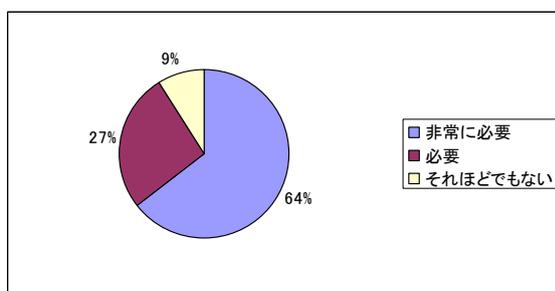
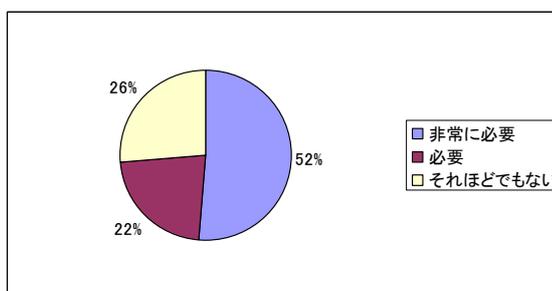


図 5-2 再訓練の必要性に関する指導員の自己認識（理論分野）



(2) 必要な訓練分野

現職指導員に対する必要な訓練分野は、ウガンダ国内の産業ニーズと呼応する必要性もあるが（前述 2-1 (2) ウガンダ雇用状況を参照）、一方で現職指導員の技術力、理論面での指導力など、現状の能力を分析したうえで、必要な訓練分野を見定めることもあわせて重要である。

下表は訓練分野別の指導員資格取得状況を示している。この表によると、とくに「溶接」、「機械」、「電気」、「BCP」の分野において、指導員資格を持たないまま現職指導員として働いている指導員が多いことがわかる。指導員は同資格を取得する過程において、指導員としての技術面、理論面での体系的な理解が蓄積されることとなっているが、これら半数近くの指導員がこのような過程を経ずして、現在指導に当たっていることとなる。本状況から判断すると、特にこれら上

述分野において指導員のための訓練が必要と考えられる。

表 5-2 指導員資格保有状況（ニーズ調査結果より）

	CTTE*保有者	DTTE*保有者	資格なし
BCP	76	16	84 (48%)
木工	63	21	53 (39%)
電気	34	12	41 (47%)
配管	23	3	9 (26%)
溶接	9	0	11 (55%)
コンピュータ	0	0	45 (100%)
自動車	48	15	23 (27%)
機械	13	11	23 (49%)

注：CTTE～Certificate for Technical Teacher Education、DTTE～Diploma for Technical Teacher Education

本プロジェクトにおける協力分野は、これらのニーズと日本側の協力リソースを勘案し、決定する予定であるが、現時点においては「電気」、「電子（コンピュータ含む）」、「機械」、「金属加工（溶接・板金）」の分野に支援を注力することを計画している。上表と合わせ、国内の雇用ニーズに照らした場合においても、本プロジェクトの支援分野はターゲットグループのニーズに基本的に整合しており、本プロジェクトの協力支援分野における妥当性を確認することができる。なお、労働市場ニーズを勘案すると、「自動車」も訓練の必要性の高い分野といえる。

5-1-3 カウンターパートとしての適切性

本プロジェクトにおいては、これまでの日本の協力などにより、国内で中核的訓練機関となったナカワ VTI が実質的なカウンターパート機関としてプロジェクト実施を担当する。同校は、①ウガンダ国内における高い技術レベル、②施設、資機材の良好な整備・維持管理状況、③指導員訓練実施の実績（第三国/現地国内研修、委託訓練等）を有している。このため、ナカワ VTI が国内の他の BTVET 機関よりも高いキャパシティを有しており、指導員・管理者訓練の中核となる最適なカウンターパート組織と判断される¹⁷。

5-1-4 国別事業実施計画との整合性

日本の対ウガンダ援助重点分野は、①持続可能な経済成長、②北部ウガンダ支援、③グッドガバナンスの促進、④人間開発の4つの分野から構成されている。

そのうち BTVET セクターの支援は、④人間開発に関する支援を構成する4つのサブコンポーネントのうちの「教育の質の向上」に該当しており、中等理数科教育プログラムと並び本コンポーネントを構成する重要支援プログラムとして位置づけられている¹⁸。以上の点から、本プロジェクトは国別事業実施計画に整合していると判断される。

¹⁷ ただし同時に、①一部機材の老朽化、②教職分野における対応能力、③スケジュール管理、訓練管理、進路指導体制、④敷地の拡大余地等、インフラの制限、などがナカワ VTI の課題として挙げられている（第一次事前評価調査より）。

¹⁸ その他の3つのコンポーネントは以下のとおり。①保健・医療サービスの向上、②安全な水と衛生施設へのアクセスの向上、③コミュニティの活性化。

5-1-5 日本の技術の優位性

日本は職業訓練校における指導員訓練について長年にわたる経験を有しており、本プロジェクト実施においては、これら日本の蓄積された経験を活用することが可能である。

特に本分野において、日本は訓練モジュール（48 時間講習等）、教育指導方法（PROTS 等）、訓練指導教材および教材開発方法などの点で整備、研究が進んでいる。これらの蓄積は日本の技術の優位性として認識することができるとともに、本プロジェクト実施において効果的に活用することが可能な技術・知見と考えられる。

5-1-6 案件内容の公益性・ODA としての適格性

本プロジェクトにおける指導員・管理者の能力向上は、直接的に BTVET 機関の教育の質の改善につながるものであるが、中長期的には卒業生の能力向上、ひいては国内の産業育成にも貢献することが期待できるものである。以上の視点からは、本プロジェクトは限定された個人に便益を与えるばかりでなく、地域社会、国家全体の便益にもつながるものであり、公益性は非常に高く、ODA としての適格性を十分に備えているものと判断される。

5-1-7 他ドナーとの重複・補完関係

現在、ウガンダの BTVET 分野に対する支援を行っている主要ドナーとして、JICA、ドイツ、AfDB が挙げられる（「2-7 他ドナーの動向」を参照）。三者は同分野における支援の役割分担（JICA はアドバンスレベル、ドイツと AfDB は基礎レベルに協力予定）を定めており、非効率な重複関係は生じていない。むしろ相互の活発な情報交換によって、有効な補完関係を構築しており、本プロジェクト実施における効率性の観点からも極めて良好な状況となっている。

5-2 有効性

5-2-1 プロジェクト目標および成果との因果関係

プロジェクト目標と成果、活動の論理関係は明白であり、目標達成は可能と考えられる（後述プロジェクト目標・成果の指標を参照）。

本プロジェクトではプロジェクト目標「ナカワ職業訓練校における指導員・管理者訓練システムの基盤が構築される」の達成に向けて、訓練システムを構成する各コンポーネントを成果項目として位置づけ、プロジェクトをデザインしている（下図を参照）。

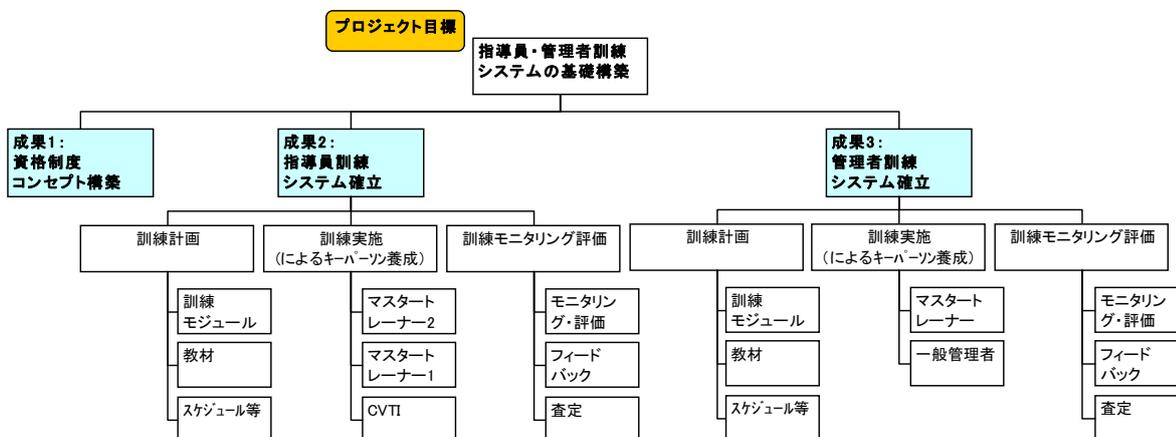
第一の「資格制度のコンセプト構築」は、適正かつ実効性のある指導員・管理者資格制度の存在が、訓練システムを構築するうえでの基礎となることから、第一の成果項目として設定するものである。

第二の「指導員訓練システムの確立」は、プロジェクト目標の内容を指導員に焦点を当てた成果項目として整理しているものである。詳細には、成果を構成する活動として、訓練計画、訓練実施、訓練評価・モニタリングの一連の流れを網羅することで、訓練システムの確立を目指すものである。

第三の「管理者訓練システムの確立」も上記指導員と同様であり、成果の達成は直接的にプロジェクト目標の達成につながる関係となっている。

以上の点から、これら3点における成果の発現はプロジェクト目標に直接的に貢献する内容となっており、両者間の因果関係は明白である。

図5-3 プロジェクト目標と成果および主要な活動項目



5-2-2 プロジェクト目標・成果に関する指標

プロジェクト目標・成果		指標
プロジェクト目標	指導員・管理者訓練システムの基盤構築	1) BTVET 機関関係者*の 80%以上が実施された指導員・管理者訓練システムに満足する。 2) 訓練受講者の 80%以上が各コースにおける最終試験に合格する。 3) ナカワ VTI における訓練システムが教育省に承認される。
成果 1	新資格制度のコンセプト構築	1) 提案された資格制度が政府内部で公式に審査される。
成果 2	指導員訓練システムの確立	1) BTVET 機関関係者*の 80%以上が実施された指導員訓練システムに満足する。 2) CVTI 訓練実施に十分なマスタートレーナーが養成される。 3) XX 人の CVTI 保有者が養成される。
成果 3	管理者訓練システムの確立	1) BTVET 機関関係者*の 80%以上が実施された管理者訓練システムに満足する。

注：BTVET 機関関係者とはナカワ VTI において訓練を受講した指導員、管理者、およびそれら指導者が所属する学校の管理職、上司を指す。

プロジェクト目標の「指導員・管理者訓練システムの基盤構築」については、上表のとおり3種類の指標を設定することで、極力多面的な視点からの達成度測定を可能とした。特に1)のBTVET機関関係者による満足度調査は、構築された訓練システムの持続性、実効性を明確にすることが可能な指標となっている。

ただし、一般に満足度調査は調査項目の設定や実施方法によって現実との乖離が生じることが懸念されるため、プロジェクト関係者による綿密な調査計画が求められる。適正かつ入念な調査計画に基づく満足度調査を実施することができれば、本指標は有効な指標として活用することができると考えられる。また3)については、上記の満足度調査などの一連の結果を見定めたいうえでの公的な承認が期待されるものである。

一方、成果 1「新資格制度のコンセプト構築」に関する指標については、提出されたコンセプトが政府内部で正式に審査されることをもって成果の達成と位置づける。コンセプトの了承、さらには実際の資格制度導入については、ウガンダ政府の手続きなど、プロジェクトではコントロールできない領域であるゆえに、指標の設定レベルとしては正式な審査として設定した。

また成果 2「指導員訓練システムの確立」に関する指標については、プロジェクト目標と同様に 1) 満足度調査の内容、および 2) マスタートレーナーの人数、3) CVTI 保有者の人数を設定した。マスタートレーナーの人数と CVTI 保有者の人数については、今後、協力分野の決定等をふまえて、設定する予定である。

成果 3「管理者訓練システムの確立」については、現時点では訓練ニーズを有する管理者の人数規模など若干不明な点もあることから、指標としては満足度調査結果の 1 項目だけを設定するものとした。

5-3 効率性

5-3-1 人的投入

人的投入の側面からは長期専門家（1 人）の派遣：プロジェクトマネジメント/業務調整が予定されている。限られた人的投入であるため、高い効率性を意識した活動が本プロジェクトにおいては強く望まれる。特に本プロジェクトでは、ナカワ VTI での諸活動と並行して、UVQF 事務局やドイツ援助機関との共同作業、討議などもあわせて重要な活動であることから、様々な関係者との調整能力も求められる。

また、専門分野の活動については短期専門家が中心的に担当することとなるが、短期専門家不在の時期、つまり長期専門家が 1 人だけ従事している時期も少なからず存在する。そのため、長期専門家は上記の調整能力とともに極力、訓練制度や資格制度についても知見を持った人材の配置が望まれる。

一方、ウガンダ側人的投入の視点からは、本プロジェクトがナカワ VTI を実質的なカウンターパートとしていることから、同校の第三国研修の経験、訓練システムの知見などを本プロジェクトにおいても活用することは十分に可能であり、効率性を促進する要因として期待することができる。

5-3-2 物的投入

ナカワ VTI のワークショップでは 1960 年代、70 年代の老朽化した資機材が多く見受けられることから、本プロジェクトでは状況を精査したうえで、指導員訓練に使用する必要最低限の機材更新について実施する予定である。ただし、訓練参加者の所属する学校において入手もしくは利用する可能性が少ない、特殊もしくは高額な機材については、訓練効果の観点からも本プロジェクトでは投入しないことを基本方針とする。

5-4 インパクト

5-4-1 正のインパクト

(1) 上位目標達成の可能性

上位目標「ウガンダ国内の BTVET 機関が、知識・技術の両面において、より質の高い指導員、

管理者を擁する」

本プロジェクトが構築する指導員・管理者訓練システムの基盤は、追ってウガンダ国内で広く利用される訓練システムへと移行することは十分に想定される。上位目標が念頭におくプロジェクト終了5年後を目途として、本システムによる有能な指導員、管理者が増加することは十分に可能と考えられる。

特に本プロジェクトの場合、ドイツや他ドナーとの連携が進んでいるため、上位目標達成に向けての道程を相互補完しうる体制が整備されていることは、本プロジェクトの利点として特筆されるものである。

(2) 波及効果

本プロジェクトでは下記の波及効果が期待できる。

① BTVET 機関の生徒がより質の高い授業を受講できる

このことは結果的に、BTVET 機関の評価の向上、BTVET 機関卒業生の就職に対しても好影響を及ぼすことが想定される。

② 産業界がより質の高い技能者を獲得する

上記の段階を経て、卒業生の実力向上が同時に産業界でのメリットとして現れることも、中長期的には想定しうる。

③ ナカワ VTI の高等教育機関への格上げを促進する

本プロジェクトによって同校はディプロマもしくは同等レベルのコースを提供することが可能になると考えられる。本プロジェクトによる訓練コースの充実、指導員・管理者のキャパシティ・ビルディング、機材の充実といった要素は、ウガンダ側が将来的に望んでいるナカワ VTI の高等教育機関への格上げを促進するものとなりうる。

④ 周辺国へのインパクト

本プロジェクトの実施は、東アフリカ地域における中核的訓練校としての位置づけへの促進にもつながると考えられる。

CVTI 保有者の広がり

本プロジェクトではマスタートレーナー1 の養成後は各地域において、マスタートレーナー1 の誕生→マスタートレーナー1 による CVTI 訓練実施→CVTI 保有者の増加、という一連の流れが生じることを期待している¹⁹。そのため本プロジェクト終了時までに、マスタートレーナー1 が存在する BTVET 機関を中心として、全国に 260 人規模の CVTI を保有する指導員が誕生することが期待される²⁰。

なお、ウガンダ国内の BTVET 機関には 4200～5000 人の指導員がいると想定されている。その

¹⁹ 本プロジェクトによる活動の責任範囲は、ナカワ VTI における訓練に参加した指導員、管理者と PDM 上では規定しており、ナカワ外における各地での活動はインパクトとして整理する。

²⁰ マスタートレーナー1 が 5 校、4 分野で養成されている想定で計算を行う。この場合、13 人（CVTI 訓練受け入れ校における 1 分野あたりの訓練参加者受入数）×4 分野×5 校=260 人。なお、マスタートレーナー1 養成のタイミングが早まれば、CVTI の養成機会も自動的に増加し、CVTI 保有者はさらに増加することが期待できる。また、マスタートレーナー1 養成訓練における受講参加者の裾野が広がった場合も、結果的に CVTI 訓練実施校の増加につながるため、CVTI 保有者は自動的に増加すると考えられる。

ため、本プロジェクト実施によって直接的に受益する指導員数は全体の 5-6%であるが、カスケード方式の特性から、この数値は数年で飛躍的に増加することも期待できる。

5-4-2 (危惧される) 負のインパクト

現在本プロジェクト実施による負のインパクトの発現は想定されていない。

5-5 自立発展性

5-5-1 政策面

プロジェクト上位目標達成の想定時期(2014年)までを包含している、教育セクター戦略計画(ESSP)の基本方針から判断するに、BTJET セクターの重要性は現在と同等、もしくは増大することが考えられる。これは中長期的な BTJET 分野への予算配分が増加傾向を示していることから判断されるものである(財務面における自立発展性を参照)²¹。

5-5-2 財政面

本項では、教育省、特に BTJET 局における財政面での見通しと、訓練実施の主体であるナカワ VTI の財務面の見通しについて検討を行う。

① 教育省 BTJET 局

BTJET 局の予算(計画)は下表のとおり、教育省内の予算のうち 3-4%を占めるに過ぎないが、2008/09 年度予算まで基本的に増加傾向の配分を計画していることがわかる。また教育省自体はウガンダのあらゆるセクターにおいて最も予算が充てられているセクターであり、基本的に教育セクターを重視する傾向は継続されるものと見られている²²。

しかしながら、本プロジェクトの視点において、より重要な点は教育省内における予算配分、さらには BTJET サブセクター内での予算配分の問題といえる。プロジェクトとして実施されている間はカウンターパートファンドとしての予算がある程度期待されるが、プロジェクト実施後の訓練予算配分については教育省内、サブセクター内の他案件との兼ね合いにおいて定められるものであり、現時点において楽観的な見通しを立てることは困難である。

表 5-3 教育省予算(計画)(10億 Ush)

		2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09
初等教育	予算額	366.829	388.013	439.822	440.265	502.082
	%	66.2	67.1	64.4	62.4	61.8
中等教育	予算額	92.545	93.094	139.296	156.999	178.974

²¹ ただし、前期中等教育レベルにおける BTJET 機関(S1-S3~一般的には 13 歳~15 歳)と後期中等教育レベルにおける BTJET 機関(S5-S6~17-18 歳)のどちらにさらなる重点を置くかという議論は、追って生じる可能性は指摘される。これまでも教育省とドナー間において、前期中等教育レベルにおける BTJET 機関の必要性の有無が議論されてきた。BTJET 機関の任務は、産業界に有能な技能者を輩出することと定義した場合、産業界に就職する直前の後期中等教育レベルの BTJET 機関により資源を集中して、有能な技能者を輩出できる環境にしたらよいのではないかと議論がある。

²² セクター別予算シェアでは、教育セクターが全体の 18.3%(2006/07 年度計画値)で最大のシェアを占めている。第二は経済(Economic function)で 15.5%、以下、道路・公共事業(11.3%)、保健(9.7%)、防衛(9.6%)となっている(出所: Ministry of Finance, Planning and Economic Development 資料)。

	%	16.7	16.1	20.4	22.2	22.0
BTJET	予算額	22.89	22.6	24.7	25.816	38.481
	%	4.1	3.9	3.6	3.7	4.7
高等教育	予算額	57.696	63.888	67.037	70.603	78.822
	%	10.4	11.1	9.8	10.0	9.7
その他	予算額	14.561	10.45	12.245	12.156	13.545
	%	2.6	1.8	1.8	1.7	1.7
合計		554.521	578.045	683.1	705.839	811.904

出所：教育省計画局

② ナカワ VTI

本プロジェクト実施中においてナカワ VTI はターゲットグループ＝受益者であるとの立場から、基本的にナカワ VTI 自体に訓練費用の負担は発生しないこととなっている。ただし、将来にわたって本プロジェクトにおける訓練システムがナカワ VTI 独自の活動となることも想定されることから、下表のとおり同校の支出入推移を示すものとする。

表 5-4 ナカワ VTI における支出入推移 (千 Ush)

収入	2000/2001	2001/2002	2002/2003	2003/2004	2004/2005	2005/2006
政府補助金						
人頭補助金	39,204	37,440	45,839	47,406	95,092	83,975
補助金(プロジェクト)	227,469	209,327	43,210	50,250	36,670	0
第三国研修	0	0	0	40,000	40,000	80,000
学費	0	0	0	0	0	0
基礎	196,345	178,245	215,641	225,894	200,148	200,951
アップグレード	950	6,950	9,500	13,000	4,600	16,477
その他	0	0	0	0	0	0
UNEB	5,750	7,407	8,435	7,367	13,285	11,163
トレードテスト	6,455	8,045	9,760	8,949	6,810	6,237
インカムジェネレーション	12,435	9,155	14,950	19,053	16,990	12,758
計	488,608	456,568	347,335	411,919	413,595	411,560
支出						
アドミニストレーション	54,845	30,241	28,063	26,013	19,078	31,085
資機材・スベアパーツ購入	0	0	1,477	1,660	1,659	2,268
施設建設	46,601	36,370	14,995	23,100	23,100	0
保健衛生	16,421	12,585	8,760	6,524	7,650	6,650
日当	28,480	13,240	25,196	33,246	27,148	24,325
給料・賃金	104,322	87,052	47,196	52,741	61,600	43,150
テスト	12,205	15,451	18,195	25,156	20,095	20,095
車両代	35,280	38,282	33,554	46,630	31,200	28,200
食事/宿泊	79,200	84,016	90,176	87,919	80,931	79,349
第三国研修	0	0	0	0	40,000	80,000
訓練教材	82,325	120,693	45,820	60,928	47,290	44,396
消耗品購入/メインテナンス	27,569	17,481	32,450	46,437	52,435	50,632
スポーツ	1,360	1,157	1,453	1,565	1,410	1,410
計	488,608	456,568	347,335	411,919	413,595	411,560

ナカワ VTI の支出入額は約 4 億 Ush でほぼ安定している。収入面では第三国研修の受け入れだけでなく、ウガンダ国内の主要産業からもトレーニング業務を受託するなど、インカムジェネレ

ーションに関する活動も盛んに行われている。ただし、収入の大半は学費と政府からの人頭補助金などで構成されている。一方、支出面については資機材メンテナンスに対しても一定の予算が充てられており、総じて健全な支出配分になっていると判断される。

【参考】

実際に本プロジェクト内容がナカワ VTI の活動となった場合には、政府からの訓練予算手当てがなされるか、もしくは訓練参加者自身が参加費用を負担するかが活動原資の選択肢として考えられる。その意味からは、このケースにおける財政面での継続性については、政府予算の見通し（上記）と訓練参加者自身の参加費用負担能力を考える必要がある。ちなみに、ナカワ VTI が実施したニーズ調査結果によると、費用負担を誰/組織が行うべきかとの問いに下表のとおり回答しており、半数以上が自己負担する認識がないとしている。したがって、受益者によるコストシェアも重要であるが、まずは政府予算の確保をより確実なものにする必要がある。

表 5-5 訓練参加費用を負担すべき組織/人についての認識（学校代表者としての回答者人数）

費用負担限度	30%まで	30-50%	50-70%	100%
個人が負担すべき	-	7	-	5
BTVET 機関が負担すべき	16	-	-	-
他組織（政府・ドナー負担）が負担すべき	-	-	-	29

出所：Follow-up Study for the Third and In-country Training and Training Needs Survey for the Managers and Instructors/Teachers in Uganda（2007）

5-5-3 組織面

① 教育省 BTVET 局

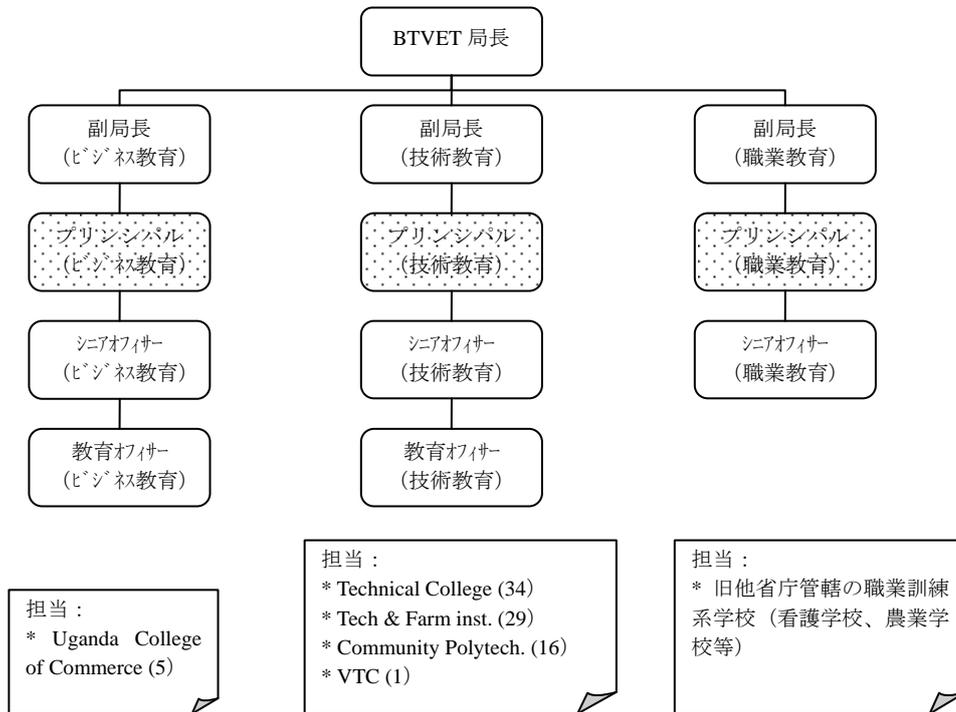
教育省 BTVET 局は現在下図のとおりで全国の BTVET セクターを管轄している。現在はプリンシパル・レベルのポストはすべて空席となっていることから、実質的には局長を含め 10 人以下の体制で全業務に当たっている。

また初等教育が地方分権化されているのに対して、BTVET 機関を含む中等教育は依然として中央に集権された体制になっているため、同局の管轄地域は広く、地方における BTVET 機関、特に私立校に対するモニタリングはほとんど機能していないのが実情である。

さらに人員不足であることに加えて、学校に関する各種の基礎統計・データ管理が行われていないため、政策立案にも少なからぬ影響を及ぼしている状況にある。

以上のことから、BTVET 局の組織力はマンパワーの側面を中心として脆弱であり、現時点においては自立発展性を担保している状況には到達していないと判断される。

図5-4 教育省 BTJET 局組織図



注：網掛けは空席

② ナカワ VTI

ナカワ VTI における組織面での自立発展性は比較的高いと判断される。

同校はこれまでの技術協力の成果もあり、管理部門、技術部門ともに一定の組織力を有していると判断できる。政府からの給与割り当てが得られない一部の指導員ポストについては、同校の自己予算で雇用するなど、訓練体制に影響がない状況を維持している。また組織体制についても必要に応じて、これまで逐次見直しを行ってきたことなどからも、常に効率的な組織体制を考慮してきたことが確認できる。

このような現状、姿勢からも同校における組織面の自立発展性を確認することができる。

5-5-4 技術面

本プロジェクトの技術面における自立発展性は比較的高いと判断される。

訓練システムの拠点となるナカワ VTI は、これまでも自国やアフリカ周辺国の指導員を招いて第三国研修を実施するなど、外部研修に対するノウハウが十分に蓄積されている。これら研修に関する運営体制の整備は、本プロジェクトの実施を通してさらに促進されることが期待できる。

ただし、訓練実施・運営の技術面とは別に、指導内容の技術面については、プロジェクト期間中において若干の配慮が求められる。特に、管理者訓練の実施はナカワ VTI にとっても未経験の分野であることから、この点については訓練コースの内容等においてプロジェクト関係者間での十分な準備が求められる。

5-5-5 社会・環境面

本プロジェクトではウガンダの産業界ニーズを指導内容に反映することを予定している。そのため自ずと本プロジェクトに対する社会的な受容性は高いと考えられる。

